



Estilos de liderazgo en los docentes de las Instituciones
Educativas Públicas de la Red N° 03 del Distrito de Huaral -
2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br: Rosa Alvina Soto Jugo

ASESOR:

Dra.: Estrella Azucena Esquiagola Aranda

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SOTO JUGO ROSA ALVINA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE LA RED N° 03 DEL DISTRITO DE HUARAL-2018

Fecha: 25 de agosto de 2018

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Segundo Perez Saavedra

Firma:

SECRETARIO: Dra. Gliria Susana Mèndez Ilizarbe

Firma:

VOCAL: Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

.....

.....

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar presentación en APA.

Mejorar presentación de resultados

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

En primer lugar a Dios a quien guía mis pasos, a mi esposo, a mis padres, a mi familia por su apoyo y comprensión. A mi asesora por su apoyo constante y a mis compañeros de estudios por su constante motivación para poder cumplir con mis objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la voluntad de continuar mis estudios. A la Universidad Cesar Vallejo por haberme brindado una formación de calidad. Un agradecimiento muy especial para la Dra.: Estrella Azucena Esquiagola Aranda y Dra. Susana Méndez Ilizarbe por su constante apoyo, guía y asesoramiento durante el proceso de investigación.

A toda mi familia por el inalcanzable apoyo. Y a cada una de las personas que creyeron siempre en mí y me brindaron la confianza para continuar.

La tesista

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rosa Alvina Soto Jugo estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Estilos de liderazgo en los docentes de la Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del Distrito de Huaral – 2018”, con 104 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 25 de agosto de 2018

La autora

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento a ustedes mi tesis titulada “Estilos de liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas Publicas de la Red N° 03 del Distrito de Huaral -2018” cuyo objetivo fue: Determinar el estilo de liderazgo predominante en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, las teorías relacionadas, el problema, la justificación, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La investigadora

Índice

	Pag.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	X
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación del problema	28
1.5 Justificación del estudio	28
1.6 Hipótesis	29
1.7 Objetivos	30
II. Método	31
2.1 Diseño	32
2.2 Variable y operacionalización	34
2.3 Población y muestra censal	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5 Métodos de análisis de datos	41
2.6 Aspectos éticos	41
III. Resultados	43
IV. Discusión	49
V. Conclusiones	54
VI. Recomendaciones	56
VII Referencias	59

Anexos

63

Anexo 1: Artículo científico

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos

Anexo 5: Base de datos originales

Anexo 7: Otros

Constancias de aplicación de los instrumentos

Base de datos de la prueba piloto

Análisis de fiabilidad

Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1. Operacionalización de la variable: Estilos de liderazgo	35
Tabla 2. Ficha técnica del instrumento de estilos de liderazgo	38
Tabla 3. Validación del cuestionario que mide estilos de liderazgo	39
Tabla 4. Niveles de confiabilidad.	40
Tabla 5. Nivel de confiabilidad del instrumento estilos de liderazgo	41
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según el estilo de liderazgo que practican.	44
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes comparativas de docentes según percepción sobre el nivel de los estilos de liderazgo.	45
Tabla 8. Nivel de liderazgo transformacional en los docentes de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018.	46
Tabla 9. Nivel de liderazgo transaccional en los docentes de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018.	47
Tabla 10. Nivel de liderazgo Laissez Faire en los docentes de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018.	48

Índice de figuras

	Pag
Figura 1. Distribución porcentual de docentes según el estilo de liderazgo que practican.	44
Figura 2. Distribución porcentual comparativa de docentes según percepción sobre el nivel de los estilos de liderazgo	45
Figura 3. Nivel de liderazgo transformacional	46
Figura 4. Nivel de liderazgo transaccional.	47
Figura 5. Nivel de liderazgo Laissez Faire	48

Resumen

La presente investigación titulada: Estilos de liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas Publicas de la Red N° 03 del Distrito de Huaral -2018, tuvo como objetivo general: Determinar el estilo de liderazgo predominante en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018.

El método empleado fue el descriptivo, el tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo formada por 110 docentes elegidos de manera conveniente. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario que fue debidamente validado mediante juicio de expertos y determinado su confiabilidad mediante el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Las conclusiones fueron las siguientes: (a) 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, el 0,9% practican el liderazgo Laissez Faire, el 41,8% practican el liderazgo transaccional y el 57,3% practican el liderazgo transformacional; por lo tanto se deduce que de los estilos de liderazgos identificados, el liderazgo transformacional es el que más consideran dentro de su ejercicio profesional, (b) Del 100% de encuestados el 44,5% percibe que el liderazgo transformacional es poco eficiente y el 55,5% percibe que es eficiente, (c) Del 100% de encuestados, el 78,2% percibe que el liderazgo transaccional es de poco eficiente y el 21,8% percibe que es eficiente.(d) Del 100% de encuestados, el 30% percibe que el liderazgo Laissez Faire es ineficiente; el 69,1% percibe que es poco eficiente y el 0,9% percibe que es eficiente.

Palabras claves: Estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y Laissez Faire

Abstract

The present research entitled: Leadership styles in the teachers of the Public Educational Institutions of the Network N ° 03 of the District of Huaral -2018, had as general objective: To determine the predominant leadership style in the teachers of the Public Educational Institutions of the Network N ° 03 - Huaral 2018.

The method used was descriptive, the type of research was basic descriptive level, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 110 teachers chosen in a convenient way. The technique used was the survey and the data collection instrument was a questionnaire that was duly validated by expert judgment and determined its reliability using the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The conclusions were the following: (a) 100% of the teachers surveyed of the IEPs of NETWORK N ° 03 of the district of Huaral - 2018, 0.9% practice Laissez Faire leadership, 41.8% practice leadership transactional and 57.3% practice transformational leadership; therefore, it can be deduced that of the styles of leadership identified, transformational leadership is the most considered within their professional practice, (b) Of the 100% of respondents, 44.5% perceive that transformational leadership is not very efficient and that 55.5% perceive that it is efficient, (c) Of the 100% of respondents, 78.2% perceive that the transactional leadership is inefficient and 21.8% perceive that it is efficient. (D) 100% surveyed, 30% perceive that the Laissez Faire leadership is inefficient; 69.1% perceive that it is not very efficient and 0.9% perceive that it is efficient

Keywords: Leadership styles: transformational, transactional and Laissez Faire

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El en contexto actual en donde vivimos requiere de profesionales competentes capaces y eficaces al realizar sus tareas. En el proceso educativo su expresión se ve reflejado en cada uno de los indicadores que se obtiene que bien puede ser el fracaso o el éxito, ello va a depender primordialmente, según estudios, del estilo de liderazgo que ejercen los maestros por lo cual se estaría demostrando que no importa contar con infraestructuras modernas, equipos tecnológicos, bibliotecas multimedia, y diseñar materiales, sino que la predominancia y la forma de cómo influimos sobre el resto podrá consolidar lo que hace falta para cambiar la educación en de nuestra realidad.

En el plano internacional, en países de Europa o Asia, la realidad es distinta, el liderazgo en los docentes es empleada como estrategia pues brinda oportunidades de desarrollo como en el caso Alemania, Japón, etc. el trabajo en equipo es base y fundamental pues ello contribuye a la calidad de la educación pero todo parte del liderazgo que el docente ejerce sobre sus estudiantes. Por otra parte si se hace una vista a la realidad de los países americanos se encuentra por ejemplo Chile en donde existen diversos estudios que han demostrado que un buen liderazgo conduce al éxito en toda entidad pública o privada, es por eso que el país vecino, Chile, hoy por hoy se ha convertido en uno de los países con un buen porcentaje de desarrollo a nivel educativo. Por otra parte se ha evidenciado que también en países como en México cuya realidad se ve influenciada por las dificultades sociales que presenta, la educación se ve disminuida tanto es así que muchos de los docentes no pueden ejercer un estilo de liderazgo liberador o transformacional ya que al hacerlo corren el riesgo de ser atacados e incluso pueden hasta perder la vida.

En el plano nacional la realidad no es muy alentadora, pues se percibe que existe una pobre práctica de los estilos de liderazgo que marquen la diferencia, hay un gran porcentaje de docentes que son conformistas o incluso solo son seguidores o tienen una idea de pensar influenciada por otros que se aprovechan de su dejadez con fines políticos y no de desarrollo educativo. El liderazgo docente peruano, es deficiente, tiene una gran crisis lo cual los encamina a un rumbo indefinido y ello

hace que sus Instituciones educativas se dirijan de la misma manera a rumbos desconocidos sin vía de desarrollo.

También en la realidad nacional, otra de las grandes manifestaciones es que muchos docentes manifiestan un liderazgo enmarcada más en el poder, creen que el hecho de influenciar sobre otros representa un nivel de responsabilidad y autoridad porque gerencia aun grupo de individuos según su voluntad, no hay duda que en ciertos lugares es necesario aplicar este estilo de liderazgo con la finalidad de lograr la visión, misión y objetivos institucionales. En otros lugares estos estilos de liderazgo de los docentes no pueden darse por la actual política establecida por el Ministerio de Educación quien pone de manifiesto la meritocracia y ello hace que exista recelos e incluso entre colegas de la misma institución por lo cual el directivo asume el rol de líder pues con su ejemplo y actuar diario debe influir sobre el personal docente, con la finalidad de que la Institución Educativa logre alcanzar las metas trazadas.

El contexto en donde está focalizada la presente investigación se puede apreciar de que existen Instituciones Educativas Públicas que no son ajenas a la realidad nacional, se aprecia la carencia de liderazgo eficaz por parte de los docentes y directivos; no son capaces de gestionar las condiciones necesarias para la mejora de los aprendizajes, no velan por el bienestar y desarrollo de sus instituciones pues están mecanizados en que solo deben cumplir con sus jornadas de trabajo y listo; las actividades extracurriculares son un asunto que afecta sus vida personal y familiar y que en realidad si afecta, pero de todas maneras es necesario dar algo más por el bien del aprendizaje de los alumnos y del desarrollo institucional que sería lo más factible, sin embargo ello no sucede porque el liderazgo docente parece más conformista.

Si bien es cierto que en los últimos años, el docente no es ajeno a los desafíos que enfrenta la educación en todo el mundo y que tienen la difícil misión de conducir en las Instituciones Educativas a los alumnos y a los colegas hacia el éxito, acorde a las exigencias de un mundo globalizado, es necesario señalar que en la realidad de los docentes de las I.E.P del distrito de Huaral de debe considerar aspectos sobre las nuevas reformas de la escuela, lo implica transformar la gestión, el pensar docente, el actuar docente y el conformismo relacionado a

desentendimiento. Por tales razones, la presente investigación busca describir el estilo de liderazgo que los docentes huaralinos ejercen para garantizar una visión común de lo que significa ser un líder, para lo cual es indispensable contar con una definición clara de sus roles y responsabilidades y además esta descripción debe basarse en aquellos roles que genera un mayor impacto en la calidad de la enseñanza y del aprendizaje.

1.2. Trabajos previos

Para el presente trabajo de investigación se revisó diferentes tesis relacionadas que contengan mayor similitud, así mismo se tomó en consideración los años transcurridos desde su realización los cuales registren aspectos teóricos, metodológicos y prácticos importantes para la investigación.

Antecedentes internacionales

Melenje (2016), desarrolló la tesis *Estilos y dimensiones del liderazgo que predomina en los docentes de una escuela de formación de la Policía Nacional*. Con el fin de optar el grado académico de magister en la Universidad de Monterrey, México. La investigación tenía como finalidad describir las características de estilos de liderazgo, para ello utilizó un tipo de estudio cualitativo, con un método de estudio definido como estudio de caso, cuya técnica e instrumento utilizadas fueron la encuesta y la observación. Así mismo se consideró una población de 1200 individuos. Dicho estudio arrojó como conclusión, que en los miembros de esta Institución de Educación Superior predomina el estilo de liderazgo transformacional.

Avenecer (2015), desarrolló la tesis titulada *Liderazgo y motivación*, con el fin de optar el grado académico de magister por la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, para tal fin el estudio tuvo como finalidad determinar la relación del liderazgo de los supervisores y la motivación de los vendedores. La investigación contó con un método de estudio hipotético deductivo, de diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La población de estudio se conformó por 47 vendedores y 8 supervisores. Se empleó como técnica e instrumento a la encuesta y el cuestionario los cuales luego de ser aplicados llevaron al autor a concluir que:

Existen suficientes evidencias para confirmar que hay una gran relación entre los estilos de liderazgo en los jefes y en los colaboradores

Urizar (2016) en su investigación titulada *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don Carlos*, presentada en la Universidad Rafael Landívar- Guatemala con el fin de optar el grado académico de magister, se planteó como objetivo percibir los estilos de liderazgo, para definir el estilo de líder que tiene cada uno. Para ello el estudio se enmarcó en un tipo de estudio básico de diseño descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal. La población estaba constituida por 16 trabajadores entre hombres y mujeres, la técnica e instrumento empleada fue la encuesta y el cuestionario elaborado por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE). Por lo cual luego de aplicado los instrumentos el autor concluyó que: El estilo de líder que sobresale en los colaboradores, es el Autocrático, es decir el que está orientado hacia la tarea.

Contreras (2015), realizó la tesis magistral denominada *Estilos de liderazgo de los docentes de educación primaria*, en la Universidad de Zulia, Venezuela; cuya finalidad fue identificar los estilos de liderazgo de los docentes de educación primaria. La investigación desarrolló un estudio de tipo de estudio básica, de nivel descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal, así mismo contó con una población 100 docentes de Instituciones Públicas. Para poder recabar los datos necesarios se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario de donde se analizaron la información y permitió al autor llegar a concluir que: Existen evidencias suficientes para afirmar que los docentes de educación primaria practican un estilo de liderazgo transformacional lo cual hace que tengan un óptimo desempeño en el ejercicio profesional y personal.

Peñarreta (2014), realizó su investigación denominada *Los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja* en la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador con el fin de obtener el grado de magister. El estudio tuvo como finalidad establecer la relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD

Municipal de Loja. Así mismo se contó con un diseño descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal. La comunidad de análisis estuvo formada por 134 trabajadores. Como técnica se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Al finalizar el estudio el autor concluyó: Hay evidencias suficientes para señalar que los estilos de liderazgo se relacionan directa y significativamente con la satisfacción laboral.

Antecedentes nacionales

Alván y López (2012), realizaron la investigación *Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6º grado de las Instituciones Educativas de alto Trujillo El Porvenir*, en la Universidad Cesar Vallejo con el fin de optar el grado académico de magísteres. La finalidad del estudio fue, establecer la relación que existe entre las el liderazgo y la práctica de valores; esta investigación tuvo un método cuantitativo, el tipo de investigación fue descriptivo, con un diseño correlacional. Se utilizó una muestra de 333 estudiantes y 12 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Luego de analizadla información los autores concluyeron que: Existe una estrecha relación entre los estilos de liderazgo y la práctica de valores en los encuestados.

Vidal (2017), en su investigación *Estilos de liderazgo en una directora desde la percepción de los docentes de una Institución Educativa Pública de la Provincia Constitucional del Callao* presentada en la Universidad católica del Perú para optar el grado académico de magister, se planteó como objetivo percibir e identificar los rasgos de liderazgo. El enfoque fue el cualitativo, fue de tipo descriptivo. La muestra estuvo constituida por los 10 profesores de la Institución Educativa. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Al final el autor concluyó que: La Directora de la Institución Educativa Pública de la Provincia Constitucional del Callao no cuenta el estilo de Liderazgo Laissez Faire porque no se adecua y no es el más conveniente si se busca el desarrollo de la I.E. con el apoyo de la comunidad educativa.

Vásquez (2014), desarrolló la tesis *Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa del distrito de la Perla-Callao*,

presentada en la Universidad San Ignacio de Loyola para optar el grado de magister. La finalidad del estudio fue describir los estilos y las dimensiones del liderazgo docente prevalentes de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa del distrito de la Perla-Callao. El estudio correspondió a un tipo de estudio básico, de nivel descriptivo y a un enfoque cualitativo. La población fue constituida por 21 profesores, considerados como muestra censal. La técnica e instrumento fueron la encuesta y el cuestionario las cuales contribuyeron a concluir que: Entre los estilos de liderazgo practicados por los docentes, el que mayormente prevalece es el estilo transaccional.

Castro (2015), realizó la investigación *Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la Institución Educativa Privada Federico Villarreal de la provincia de Talara*; en la Universidad de Piura con el fin de obtener el grado de magister. La finalidad del estudio fue identificar las dimensiones del líder transformacional que predomina en la Directora. La investigación fue de tipo descriptivo de enfoque cualitativo. La población estuvo compuesta por 25 encuestados, considerados como muestra censal. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. El estudio concluyó que: El Liderazgo transformacional ofrece mejores resultados al considerar sus dimensiones prevalecientes como son la motivación inspiracional, estimulación intelectual y la influencia idealizada.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Teoría del liderazgo

Por lo que se refiere a la teoría del liderazgo, se puede decir que se han planteado desde varios enfoques que se han transformado a través del tiempo. Así se puede encontrar lo mencionado por Sánchez (2010) quien mencionó que uno de los principales enfoques para entender la realidad del liderazgo es el enfoque personalista.

Enfoque personalista

Sánchez (2010) mencionó que:

Las exposiciones a pesar del tiempo han estado vinculadas con aspectos particulares de aquellos o aquellas que poseían la cualidad del liderazgo. Sin embargo, han ido apareciendo hipótesis sobre los rasgos específicos en la personalidad del o la líder, partiendo de la suposición de que el líder tiene una gran capacidad de influencia porque posee un conjunto de cualidades innatas, superiores a las del resto de los individuos. (p. 62)

Sanchez (2010) indicó que un líder no necesariamente nace con cualidades innatas, sino que va fortaleciendo su capacidad durante el proceso de la vida, se va desarrollando en diferentes contextos buscando el bien común. En tal sentido explica que a inicios del siglo XX se pensaba que los líderes presentaban características diferentes, por eso en los siguientes 40 años se llevó a cabo una búsqueda de la mejor combinación de rasgos la cual tuvo como resultado un gran número de características y mínima relación acerca de la peculiaridad y destreza que caracterizan a los que lideran para el cambio y éxito.

Sánchez (2010) sostuvo que:

No hay una forma de naturaleza ideal de un líder, no se ha llegado a establecer con suficiente veracidad la conexión que establezca las características de eficiencia, éxito del liderazgo, no se ha podido diferenciar la suficiente autenticidad de líderes, de otros que no son, comprometerse especialmente tomando en cuenta las características de su modo de ser. (p. 38)

Un líder no tiene una personalidad definida, lo va determinar de acuerdo a su actuar con eficiencia para poder tener éxito, sin tomar en cuenta los rasgos de su personalidad.

Así mismo Sánchez (2010) indicó que luego que el enfoque personalista ha ido perdiendo sustento al encontrarse que no hay características implícitas de un líder, surge una nueva explicación del liderazgo, esta vez centrada en la conducta del o la líder (lo que hace), más que en su personalidad. Esta concepción del liderazgo considera al contexto que se encuentra en conjunto, su elaboración el tipo de tarea que realizan, sus objetivos, sus metas, sus necesidades y la adaptación

de las funciones del líder para acercar el grupo a sus objetivos. Surgiendo así lo que sería la teoría situacional o funcionalista del liderazgo.

Sánchez (2010) trató de determinar los contextos situacionales de la emergencia del liderazgo investigando las funciones que tiene que cumplir. Estos estudios sobre el estilo de liderazgo situacional o funcionalista generaron un alto interés, pero encuentra sus puntos críticos al no establecer una relación clara entre estilo de liderazgo y productividad. La crítica es porque no tiene en cuenta la situación en el que se da la actividad de liderazgo.

Teoría de los rasgos

Los autores Lussier y Achua (2011), manifestaron que los primeros estudios de liderazgo estuvieron basados en la premisa de que los líderes nacen, y que no se hacen. Los investigadores a través del tiempo buscaban identificar un conjunto de elementos, características o rasgos que distinguieran a los líderes de los seguidores a los hombres superiores de los inferiores o a los líderes efectivos de los no efectivos. Las teorías de los rasgos del liderazgo intentan explicar las características propias que representan la eficacia del liderazgo. Los investigadores averiguaron los rasgos físicos, psicológicos o cualidades, con gran nivel de energía, apariciencia, agresividad y muy seguros de sí mismo, persuasión y dominio, en un esfuerzo por identificar un conjunto de rasgos comunes que asentarán todos los líderes exitosos.

La lista de rasgos se utilizaría como un requisito previo para promover a candidatos a puesto de liderazgo. Sólo aquellos que reunieran todos los rasgos que se podían identificar, asumirían tales puestos. Se realizaron muchos estudios de rasgos durante las décadas de los años treinta y los años cuarenta para identificar una lista de cualidades. Sin embargo, nadie logró conseguir hacer un listado universal de rasgos que asienten todos los líderes exitosos o rasgos que garanticen el éxito del liderazgo. Por el lado positivo, aunque no exista dicha lista, se han identificado ciertos rasgos o atributos que se relacionan con el éxito del liderazgo.

Definición de la variable estilos de liderazgo

Bass (2000) señaló que:

Los estilos de liderazgo son aquellos que orientan a un líder a relacionarse a un grupo de trabajo de tal manera que pueda servir como mediador hacia la ejecución de las tareas, contemplando como contingencias su posición del líder y la organización del quehacer, es decir conexiones entre el líder y los miembros. (p. 300)

Visto desde este punto el estilo de liderazgo ha pasado de ser algo simple a un modelo más completo, por tal motivo el líder debe expresar no sólo comportamientos ejemplares de acuerdo al contexto y a los colaboradores.

Por su parte Palomo (2010) indicó que:

Los estilos de liderazgo son un conjunto de cualidades que le permiten al individuo tener un liderazgo en cualquier contexto, de esta forma una persona deberá ser un líder en todos los equipos en donde actúe (trabajo, familia y amigos). (p.25)

De lo expuesto, cabe mencionar que los líderes se tienen que preparar con dedicación, con esmero y profesionalismo y actuar en forma adecuada ante los demás, es decir tiene que poseer el don de mando, la tolerancia, la solidaridad y la puntualidad, es decir tiene que predicar con el ejemplo ya que sus subordinados por lo general lo imitan.

Así mismo Rojas y Gaspar (2006) sostuvieron que “los estilos de liderazgo son el arte de dirigir entidades públicas o privadas teniendo en cuenta las múltiples dimensiones del ser humano (lenguaje, acción y emoción), hacia el futuro” (p.27). Para poder conducir de manera apropiada y eficiente una entidad se requiere de una formación idónea, ya que se tiene que trabajar con individuos, de debe realizar una gestiones positivas que den como resultado un beneficio a todos los integrantes de dicha entidad.

Zaleznik (1999) sostuvo que:

Los estilos de liderazgo son cualidades que los líderes son capaces de asumir para poder cumplir un rol y una política, por lo cual se le considera

como un psicodrama en el que un sujeto, solitario y brillante tiene que lograr el control de sí mismo para poder controlar a los demás. (p.68)

Esta perspectiva de estilos de liderazgo marca una gran diferencia con el concepto práctico, de que el liderazgo consiste en dirigir el trabajo que realizan otros; el líder requiere contar con personal que funcione eficazmente en distintos cargos y con responsabilidad, por lo cual para ser líder se necesitan cualidades como inteligencia, tolerancia, buena voluntad, capacidad analítica, trabajar con empeño, tener una mente fuerte y flexible.

También Chiavenato (2010) hizo referencia a los estilos de liderazgo considerándolos como:

Son las formas de orientación de grupo de individuos que le da al líder la capacidad de alta interacción, delegación de funciones y lograr integrar a los sujetos para que estos puedan realizar a través del empleo de sus destrezas un mismo proceso para un bien común, lo cual implica determinar una visión de gestión y organización para lograr un objetivo motivando a los individuos. (p. 315)

Esta concepción da una vista más amplia sobre el protagónico del líder quien tiene la facultad de influenciar en los sujetos para realizar las acciones establecidas para el cumplimiento de metas. Por ende debe considerarse que los estilos de liderazgo le brindan al individuo la capacidad de comprender múltiples dimensiones como la capacidad de orientar, guiar, conseguir colaboradores para continuar en aquello que se busca como objetivo.

Dimensiones de la variable estilos de liderazgo

Siendo el liderazgo un tema amplio y tratado continuamente, en este caso el estudio presente optara por conveniente trabajar con los aportes de Bass (2000) quien en su afán de explicar el comportamiento de los líderes identificó y diferenció a tres estilos específicos de liderazgo los cuales son el estilo o liderazgo transformacional, el estilo o liderazgo transaccional y el estilo o liderazgo Laissez Faire.

Estilo transformacional

Según Bass (2000) hizo referencia que el liderazgo transformacional es:

Un liderazgo positivo, su rol del líder es el de inspirar al equipo y los individuos mediante la realización de tareas significativas y de suma importancia para la organización. El líder debe saber enfrentar los problemas de manera creativa y a través de la motivación inspiraciones debiendo tener una idea de las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo para comprender cómo dichas características pueden afectar el funcionamiento de un equipo y reconocer que cada contribución de los miembros puede estar influenciada por las características del líder, el estilo de liderazgo, así como también por las características de la tarea. (p. 331)

En este tipo de liderazgo la relación de poder es horizontal y entre otras de sus características se destaca la comunicación amplia y permanente con los seguidores, la construcción de una visión y propósitos educativos mediante procesos democráticos, participativos y consensuados.

Según D'Alessio al citar a Burns (2010) mencionó sobre el liderazgo transformacional que:

Es el liderazgo proactivo; que procura optimizar e innovar el desarrollo individual, grupal, y organizacional, y que no se quede sólo en expectativas. Por otro lado, este tipo de liderazgo, busca convencer a sus socios para que se esfuercen en la viabilizar potenciales, y alcanzar altos niveles referentes a la moral y a la ética. (p. 60)

Los líderes transformacionales, según el autor, buscan involucrar y entusiasmar a los miembros, de tal manera que eleven su motivación y la parte moral de cada miembro, los líderes optimizan el desarrollo a nivel individual, de grupo y de la organización en sí, para potenciar sus capacidades individuales.

Bernal (2006) señaló que el liderazgo transformacional es:

El liderazgo que implica el incremento de capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes

problemas y lo que se entiende como toma de decisiones, es la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa (p. 7).

Desde esta percepción, el liderazgo transformacional es visto como una cultura de cambio, lo cual implica que cada miembro de la organización, debe potenciar sus capacidades individuales. El liderazgo transformacional está fundado en los valores, las creencias y las cualidades personales del líder y no en un proceso de intercambio entre los líderes y los seguidores.

Estilo transaccional

Bass (2000) manifestó que:

El estilo transaccional es la forma de liderazgo que incluye la planificación de una meta y la motivación de las personas de las que está a cargo, para poder alcanzarla. Si algo hay que lo caracterice, es la manera que tiene de fijarse en los intereses personales de los miembros que forman parte de un equipo, para incluirlos en la medida de lo posible dentro de un proyecto y así, que todos puedan adquirir un mayor compromiso con el objetivo a lograr. (p. 340)

Esta conceptualización explica que el líder va más allá del límite, elevando el nivel de consciencia de los colaboradores sobre la importancia de los asuntos y sobre todo lo que es posible, produciendo una valoración mayor sobre los resultados designado esto se adquiere usando cualquiera de las siguientes formas interrelacionadas, que el líder ofrece en un marco al colaborador para que otorgue un valor a los resultados mediante la clarificación de la forma en la que su necesidad será satisfecha si es que alcanza el desempeño esperado. Lo más importante del liderazgo transaccional es la forma que líder orienta al seguidor a cumplir los objetivos, para alcanzar los desempeños esperados en beneficio de toda la organización.

Cueva (2006) manifestó que:

El concepto de liderazgo transaccional hace referencia a un tipo de liderazgo empresarial que tiene como base el intercambio. El trabajador ofrece sus servicios y obtiene por ello salario y otros beneficios y por otro lado, el líder reconoce qué quiere conseguir y facilita a los trabajadores los recursos necesarios para hacer que lo consigan. (p. 206)

El liderazgo transaccional está centrado en reglas establecidas entre el líder y los subordinados, a base de premios, gratificaciones, siempre y cuando se logre cumplir los acuerdos y requerir las condiciones en relación a premios o gratificaciones para obtener un fin o beneficio.

Por su parte Schermerhorn (2004) dijo que:

El liderazgo transaccional, también conocido como el liderazgo institucional, se centra en el papel de supervisión, organización y todo el desempeño del grupo. El liderazgo transaccional es un estilo de liderazgo en el cual el líder promueve el cumplimiento de sus seguidores a través de los premios o castigos. (p. 292)

Esta dimensión del liderazgo transaccional es muy utilizado en la familia, en el salón, también se manifiesta como es en el caso de los profesores y los estudiantes así como por ejemplo, cuando el profesor premia o castiga en relación al promedio de la nota, también se hace con hechos al comportamiento del estudiante, por otro lado también se da se da en situaciones donde los docentes y estudiantes llegan a establecer un modelo de relación que va establecer en el salón, en caso de no cumplir habrá una sanción.

Estilo Laissez Faire

Bass (2000) expuso que “el liderazgo de Laissez-Faire, también conocido como liderazgo delegativo, es un tipo de estilo de liderazgo en el que los líderes no tienen ningún tipo de intervención y permiten que los miembros del grupo tomen las decisiones” (p. 345). Se puede deducir que este es el estilo de liderazgo que conduce a la productividad más baja entre los miembros del grupo. Sin embargo, es importante darse cuenta de que este estilo de liderazgo puede tener beneficios y posibles dificultades.

Ibáñez y Alvarado (1996) señalaron sobre este estilo de liderazgo:

Es reconocido por ser muy liberal por ello su denominación como liderazgo *laissez faire*, que es una expresión de origen francés y cuya traducción significa “dejar hacer”, en este modelo el líder es una figura pasiva que permite que sus subordinados tengan todo el control de lo que se está haciendo ya que se les facilita toda la información y herramientas requeridas para la realización de las labores y donde el líder solo intervendrá si el subordinado solicita su ayuda. (p. 12)

El líder en este caso se caracteriza por desempeñar un papel muy liberal y pasivo donde “hace y deja hacer”, ya que los trabajadores son los que tienen en poder, esto se debe a que en el papel los subordinados deben ser personas con mucho profesionalismo y que saben bien lo que están haciendo a la hora de tomar decisiones difíciles, lo que puede ser un problema si en realidad los subordinados no cuentan con la suficiente capacidad de manejarse por sí solos.

Según D'Alessio (2010) manifestó sobre este estilo de liderazgo que:

Este estilo de liderazgo le da la libertad completa, en tal sentido en la comunicación, participación que se da entre los colaboradores y el jefe, en la toma de decisiones, este líder solo efectúa cuando el equipo o el subordinado lo soliciten por lo cual, este tipo de líder utiliza su poder en una forma mínima su conducta tiene a eludir las responsabilidades y no es firme, de tal modo no se involucra, no asume las situaciones y acuerdos de sus colaboradores. (p. 60)

En este estilo de liderazgo no existe concentración en el trabajo por parte de los colaboradores y por lo tanto el trabajo es deficiente. En esta dimensión no hay liderazgo, no toma de decisiones, carece de motivación, los colaboradores trabajan solo por cumplimiento.

El líder *Laissez – Faire* confía todo a la mera espontaneidad de los miembros del grupo. No asigna tareas, permite al grupo la determinación y distribución de ellas, provocando confusión, desorganización y fricciones entre sus miembros. Este líder no evalúa, ni sanciona. Es inseguro y por eso es permisivo. El líder adopta un

papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan.

1.4. Formulación del problema general

Problema general

¿Cuál es el estilo de liderazgo predominante en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018?

Problemas específicos

Problemas específico 1

¿Cuál es la frecuencia perceptiva del estilo transformacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018?

Problemas específico 2

¿Cuál es la frecuencia perceptiva del estilo transaccional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018?

Problemas específico 3

¿Cuál es la frecuencia perceptiva del estilo Laissez Faire en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

A nivel teórico, la realización de la presente investigación aportará información importante y de gran relevancia sobre los estilos de liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral, esta información podrá ser tomada en cuenta para la toma de decisiones, en las relaciones interpersonales y en el desarrollo de cada institución a través del ejercicio de un estilo de liderazgo que priorice el manejo de las diversas situaciones problemáticas y el cómo contrarrestarlas con la participación comunitaria de todos los docentes de manera acertada.

Justificación metodológica

La presente tesis se realizó bajo el enfoque cuantitativo buscando la descripción más precisa de lo que sucede en el contexto social, para ello se ha enfatizado en la deducción, conceptualización y la medición. Así mismo se usó el método descriptivo, un diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de la información se efectuó en forma ordenada mediante un análisis estadístico que cuantifica la realidad social por ello se empleó como instrumento al cuestionario con el fin de medir la variable de estudio, cabe indicar que este instrumento fue validado mediante juicio de expertos y hallado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach de tal manera que el instrumento podrá ser utilizado y aplicado en futuras investigaciones sobre todo en el ámbito educativo.

Justificación práctica

Considerando lo expuesto por Hernández et al (2010) sobre que “Cuando en un trabajo de grado se realiza un análisis económico de un sector de la producción, su justificación es práctica porque genera información que podría utilizarse para tomar medidas tendientes a mejorar este sector”. (p. 132). Es por ello que la presente investigación se realiza mediante el estudio de una situación en la que se busca la reflexión de los profesores de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018 sobre el trabajo que realizan en sus aulas y que tan importante es ser líder puesto que es primordial que en toda institución exista un estilo liderazgo oportuno que genere un cambio fundamental en los docentes, porque ellos son los que van a guiar el sistema educativo en beneficio de los alumnos, formándolos con valores y principios éticos para el futuro.

1.6. Hipótesis

Según Carrasco (2005). Sostuvo que “cuando una investigación es de nivel descriptivo, no necesariamente se plantea hipótesis” (p. 186).

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar el estilo de liderazgo predominante en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018.

Objetivos específicos

Objetivos específico 1

Describir la frecuencia perceptiva del estilo transformacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018.

Objetivos específico 2

Describir la frecuencia perceptiva del estilo transaccional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018.

Objetivos específico 3

Describir la frecuencia perceptiva del estilo Laissez Faire en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018.

II. Método

2.1. Diseño

Método

En el caso de la presente investigación se ha empleado el método descriptivo que según Perea (2004) señaló como “el método descriptivo nos dice que hay en esa realidad objeto de estudio, cuales son las categorías, variables y factores principales de determinadas formas de vida en un grupo étnico” (p. 323). Entonces cabe señalar que en este caso el investigador tendrá que describir la realidad o contexto tal y como se presenta.

Enfoque de estudio

El estudio presentó un enfoque cuantitativo que según Hernández et al (2014) manifestaron que:

Emplea la recaudación de información con el fin de verificar una supuesto, para ello se basa en la medición de datos numéricos los cuales son analizados estadísticamente de tal manera que se pueda determinar patrones de conductas y sustentar un marco teórico. (p. 4)

Además este enfoque se fortalece con el método descriptivo ya que trasluce la medición y la magnitud de los fenómenos observados o de los problemas, objetos de la investigación. Con este enfoque se busca analizar las características y los comportamientos de cada variable mediante la medición de cada una de sus dimensiones.

Tipo de estudio

La presente investigación se enmarca dentro de un tipo básico que según Carrasco (2005) la investigación básica es:

La que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos. (p.43)

Estos tipos de estudios proponen ahondar en el tema de estudio y dar aportes conceptuales o nuevos conocimientos a la gran variedad de contenidos, referidos al tema, que ya se conocen.

En tal sentido el estudio se fundamenta en la teorías científicas que permiten ampliar y profundizar los contenidos materia del proceso de investigación.

Nivel de estudio

De acuerdo al nivel de estudio, el presente estudio se enmarca en un nivel descriptivo, el cual Soto (2015) mencionó “su propósito es describir las características de los sujetos investigados sobre la variable de estudio, es decir, detallar cómo es la variable. (p. 53).

Diseño

Por el diseño, la presente investigación es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural, sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto, Hernández et. al (2010) afirman que “las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en las que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

Se eligió este diseño ya que no se ha contado con un grupo experimental y tampoco se han manipulado las variables, sino que se observó la problemática que existe dentro del entorno mencionado.

Del mismo modo, el diseño de esta investigación es transversal, que según Carrasco (2005) mencionó como “se emplean para analizar y conocer las características, rasgos, propiedades y cualidades de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento determinado del tiempo” (p. 72). En este estudio se ha logrado describir la variable, además han sido observadas y estudiadas en un determinado tiempo y lugar.

2.2. Variable y operacionalización

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) una variable es “una propiedad que la característica de fluctuar y cuyas variaciones son susceptibles de poder observarse o medirse”. De acuerdo al objetivo y tipo de estudio, esta investigación cuenta con una sola variable denominada estilos de liderazgo cuya definición para efectos de esta investigación es como sigue.

Variable estilos de liderazgo

Definición conceptual

Bass (2000) señaló que:

Los estilos de liderazgo son aquellos que orientan a un líder a relacionarse a un grupo de trabajo de tal manera que pueda servir como mediador hacia la ejecución de las tareas, contemplando como contingencias su posición del líder y la organización del quehacer, es decir conexiones entre el líder y los miembros. (p. 300)

Definición operacional

La variable estilos de liderazgo se define mediante sus dimensiones: estilo transformacional, estilo transaccional y estilo Laissez Faire cada uno con sus respectivos indicadores, a los cuales se les cuantificará mediante índices Nunca (1), Rara vez (2), A veces (3), A menudo (4) y Siempre (5); mediante un cuestionario. Y para finalizar serán medidos en niveles de eficiente, poco eficiente e ineficiente.

Operacionalización de la variable

Carrasco (2005) dijo que: “la operacionalización de la variable es un proceso de estudio que consiste en descomponer o desagregar deductivamente la variable que compone el problema de investigación, partiendo de lo más general a lo más específico” (p. 226). En el estudio la variable estilos de liderazgo resulta ser cualitativa, ordinales de escala tipo Likert.

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Estilos de liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Transformacional	Influencia idealizada	5, 10, 34, 39 15, 24, 31 7, 25, 32		
	Inspiración	9, 18, 26, 33, 40	Nunca (1) Rara vez (2)	
	Consideración individualizada	11, 12, 28, 41 20, 42	A veces (3) A menudo (4) Siempre (5)	Ineficiente 46 -107
	Estimulación intelectual	6, 14, 17, 19, 21, 27, 38, 46		Poco eficiente
	Recompensa contingente	1, 8, 23, 29, 44		108-169
Transaccional	La dirección por excepción activa	3, 16, 35	Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) A menudo (4) Siempre (5)	Eficiente 170-230
	la Dirección por Excepción pasiva	2, 13, 36, 45		
Laissez Faire	Evasión de responsabilidades	4, 43	Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) A menudo (4) Siempre (5)	
	Toma de decisiones	2, 30, 37		

Fuente: Vega y Zavala (2009) adaptado por Br. Soto Jugo Rosa Alvina

2.3. Población y muestra censal

Población

Para Carrasco (2005) la población “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p.236). La población lo conforma las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral, en este caso de la muestra lo conforman todos los profesores de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral, sin la necesidad de excluir, por lo tanto no se discrimina positiva o negativamente a ningún elemento de la población docente.

Muestra censal

Dado que en este estudio, la población es una cantidad con la cual el investigador puede trabajar con el total de unidades de análisis que conforman la población, entonces todas las unidades de análisis que conforman la población, pasarán a ser parte de la muestra, considerándolos como muestra censal. Al respecto Ramírez (1999) dijo que:

La muestra es considerada censal cuando se elige al 100% de la población pues el total de las unidades de análisis es manejable por el investigador. Es decir una muestra es censal ya que el total de los elementos que conforman la población son quienes a quienes se analizan. (p. 140)

Por lo tanto el grupo tomado como grupo de análisis estuvo constituida por 110 docentes de ambos sexos, contratados y nombrados durante el año 2018, en las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018.

Criterios de selección

Criterio de inclusión

Se ha considerado a todos los docentes nombrados y contratados de los niveles de secundaria, primaria e inicial que voluntariamente accedieron a dar respuesta a las preguntas del cuestionario.

Criterio de exclusión

No se ha considerado a los docentes de Instituciones Educativas Privadas, ni tampoco a los docentes que no deseaban dar respuestas a las preguntas del cuestionario.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos

Para efectuar la recolección de datos se procedió a utilizar la técnica de la encuesta en el cual es el instrumento adecuado para recolectar información a muestras en un solo momento, razón por la cual se dispuso utilizar dicha técnica en el presente estudio.

Según Encarnación (2004) la encuesta “es una técnicas para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de datos que con ella se obtienen” (p.238). En este trabajo de investigación se recolecto información sobre la variable: Estilos de liderazgo, tomando en cuenta esta técnica se aplicó el instrumento denominado cuestionario con escala tipo Likert, los que cuentan con ítems o preguntas, los cuales fueron respondidos según percepción de cada docente frente al estilo de liderazgo.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento de la investigación que se realizo fue el cuestionario que Según Encarnación (2004) señaló como:

El cuestionario es el instrumento de investigación social es el más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante una hoja de preguntas que se entrega a cada uno de ellos. Las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación y previsión. (p 250)

Por lo tanto al seleccionarse el cuestionario como instrumento para recabar los datos se tiene que realizar la estructuración de cada uno de ellos en base a la operacionalización de la variable, mencionando sus dimensiones y sus indicadores respectivamente.

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento de estilos de liderazgo

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento	: Cuestionario multifactorial de liderazgo (MIQ) 5X corto
Autor del instrumento	: Bass y Avolio (2004) – (EE.UU)
Adaptación	: Carolina Vega Villa y Gloria Zavala (2009) – (Chile)
Objetivo	: Determinar el estilo de liderazgo predominante en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018.
Administración	: Individual o colectiva
Dimensiones	: Número de dimensiones 3
Dimensión 1	: Transformacional
Dimensión 2	: Transaccional
Dimensión 3	: Lazz – Faire
Descripción del instrumento	: El instrumento consta de 46 ítems, en el cual se consideró 29 preguntas para la dimensión transformacional; 12 preguntas para la dimensión transaccional y 5 preguntas para la dimensión laissez faire. En tal sentido sus respuestas son politómicas codificadas con números: Nunca (1). Rara vez (2). A veces (3). A menudo (4). Siempre (5).
Adaptación Nacional	: Rosa Alvina Soto Jugo
Validación	: Validez por criterio de jueces
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach = 0, ,769

Validez del instrumento:

Hernández et al (2010) Sostuvo que “un instrumento de investigación es válido cuando miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables de estudio” (p.336). Además nos dice que hay tres tipos de validez que un instrumento debe tener.

Validez de contenido

En este tipo debe considerarse una evaluación de veracidad, secuencia y dominio del contenido, de aquello que buscamos medir,

Validez de criterio

Se determina comparando los resultados obtenidos con los instrumentos diseñados por el investigador, con los resultados estandarizados de otras pruebas consideradas óptimas de eficiencia y eficacia.

Validez de constructo

Tienen teoría científica, de tal manera sea de suma utilidad a las conclusiones finales del trabajo de investigación

Dentro de esta escala de actitudes hacia estilos de liderazgo de los docentes de Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018, se ha puesto el instrumento a consideración de un grupo de jueces expertos, de donde todos afirmarán si efectivamente el instrumento mide lo que tiene que medir.

Tabla 3

Validación del cuestionario que mide estilos de liderazgo

N°	Nombre del experto	Porcentaje
01	Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda	Aplicable
02	Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe.	Aplicable
03	Dr. Segundo Pérez Saavedra	Aplicable

Fuente: Elaboración del juicio de expertos

Los expertos en su conjunto dictaminaron en un promedio de bueno frente de un calificativo de 100% por lo que se consideró óptimo para ser aplicado al grupo de estudio con el fin obtener los datos necesarios.

Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, et al (2010) indicó que “la confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

De ello se desprende que un cuestionario tiene la validez pertinente si al ser aplicado varias veces, pues el resultado no varía.

Tabla 4

Niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Soto (2015, p. 73)

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 30 docentes. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS.

Tabla 5:

Nivel de confiabilidad del instrumento estilos de liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,769	46

Fuente: alfa de Cronbach

Como se observa en la tabla 5, la variable estilos de liderazgo tiene un coeficientes de Alfa de Cronbach de 0,769. Por lo tanto el instrumento tiene fuerte confiabilidad.

2.5. Métodos de Análisis de datos.

Todo el proceso inició encuestando a una muestra de 110 docentes entre las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018, en un tiempo promedio estimado para la toma de datos, 30 minutos aproximadamente, y se aplicó el instrumento de estudio, con la finalidad de recolectar la información acerca de la variable de investigación.

Una vez terminado este procedimiento de recolección de datos se procedió a analizar cada dato de la variable empleando el programa SPSS V. 22, y presentándolos en tablas de frecuencias y porcentajes y también con figuras de barras para presentar la distribución porcentual de los datos y la estadística descriptiva para la ubicación dentro de la escala de medición.

2.6. Aspectos éticos

Conforme a la caracterización del trabajo investigativo se han determinado importantes aspectos éticos para la realización del presente estudio puesto que se encuestó a los docentes dentro de la Institución Educativa Pública de tal manera que la información recogida fue procesada adecuadamente y sin adulterarlas ya que estos deben estar plasmados en los instrumentos aplicados. De la misma manera, se contó con autorización oportuna de los directores de dichas instituciones tomando en cuenta: (a)

el encuestado se mantuvo como anónimo, (b) se respetó y se consideró cada uno de sus puntos de vista y (c) no se ha prejuzgado a ninguna unidad de análisis.

III. Resultados

Descripción de los resultados

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según el estilo de liderazgo que practican.

Estilo de liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Laissez Faire	1	0,9%
Transaccional	46	41,8%
Transformacional	63	57,3%
Total	110	100,0%

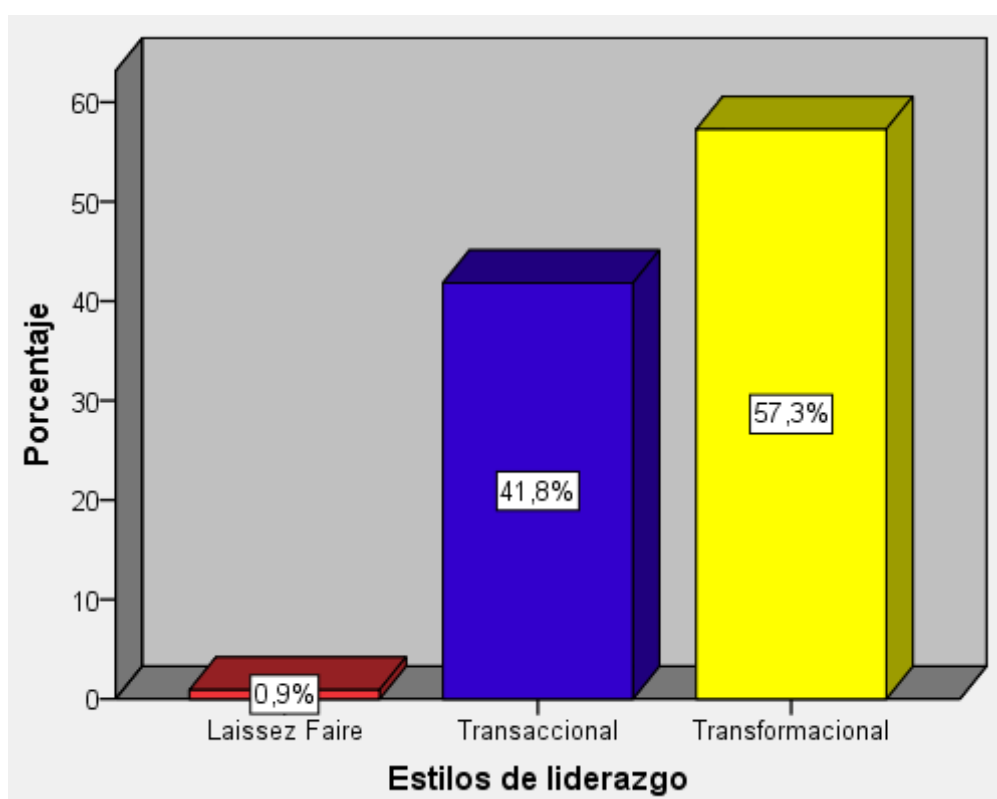


Figura 1: Distribución porcentual de docentes según el estilo de liderazgo que practican.

Interpretación:

De la tabla 6 y figura 1, se observa que del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, el 0,9% practican el liderazgo Laissez Faire, el 41,8% practican el liderazgo transaccional y el 57,3% practican el liderazgo transformacional.

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes comparativas de docentes según percepción sobre el nivel de los estilos de liderazgo.

	Liderazgo transformacional		Liderazgo transaccional		Liderazgo Laissez Faire	
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	0	0%	0	0%	33	30%
Poco eficiente	49	44,5%	86	78,2%	76	69,1%
Eficiente	61	55,5%	24	21,8%	1	0,9%
Total	110	100%	110	100%	110	100%

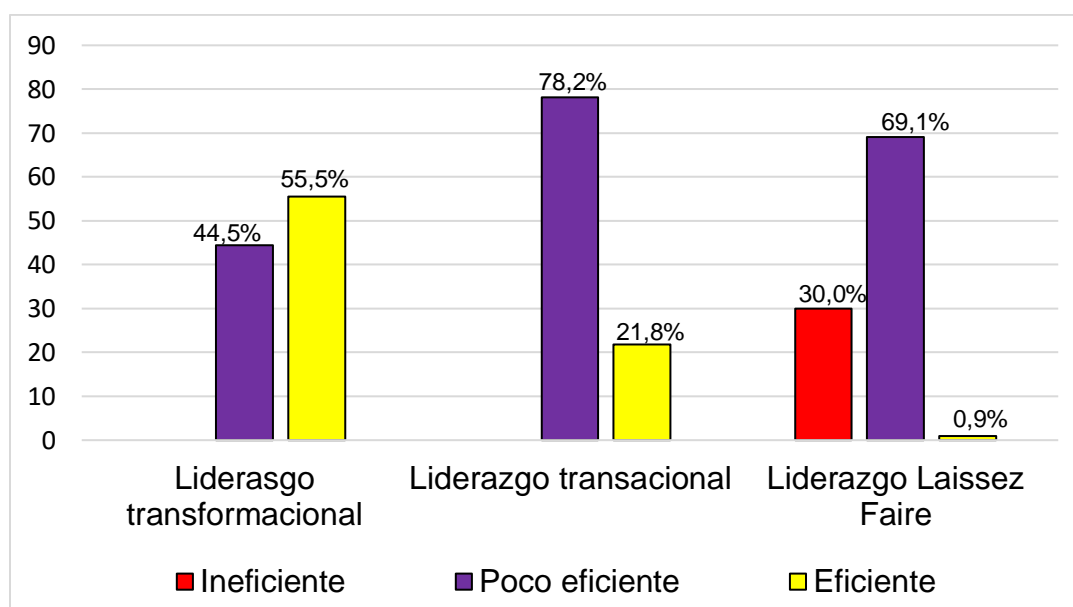


Figura 2: Distribución porcentual comparativa de docentes según percepción sobre el nivel de los estilos de liderazgo

En la tabla 7 y figura 2, se puede apreciar que del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, solo el 0,9% perciben que el estilo de liderazgo Laissez Faire es eficiente, el 21,8% perciben que el estilo de liderazgo transaccional es eficiente y el 55,5% perciben que el liderazgo transformacional es eficiente; por lo tanto se deduce que de los estilos de liderazgos identificados, el liderazgo transformacional es el que más consideran dentro de su ejercicio profesional los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018.

Tabla 8

Nivel de liderazgo transformacional en los docentes de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Poco eficiente	49	44,5
Eficiente	61	55,5
Total	110	100,0

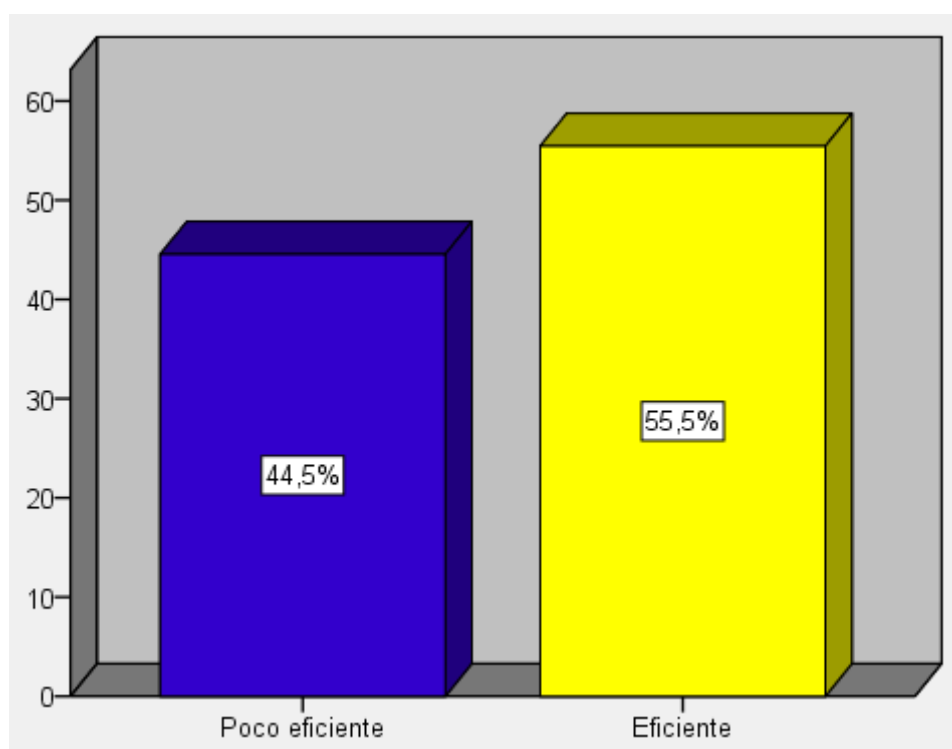


Figura 3: Nivel de liderazgo transformacional.

Interpretación:

De la tabla 8 y figura 3, se observa que del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, el 44,5% perciben que el liderazgo transformacional es poco eficiente y el 55,5% perciben que es eficiente.

Tabla 9

Nivel de liderazgo transaccional en los docentes de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Poco eficiente	86	78,2
Eficiente	24	21,8
Total	110	100,0

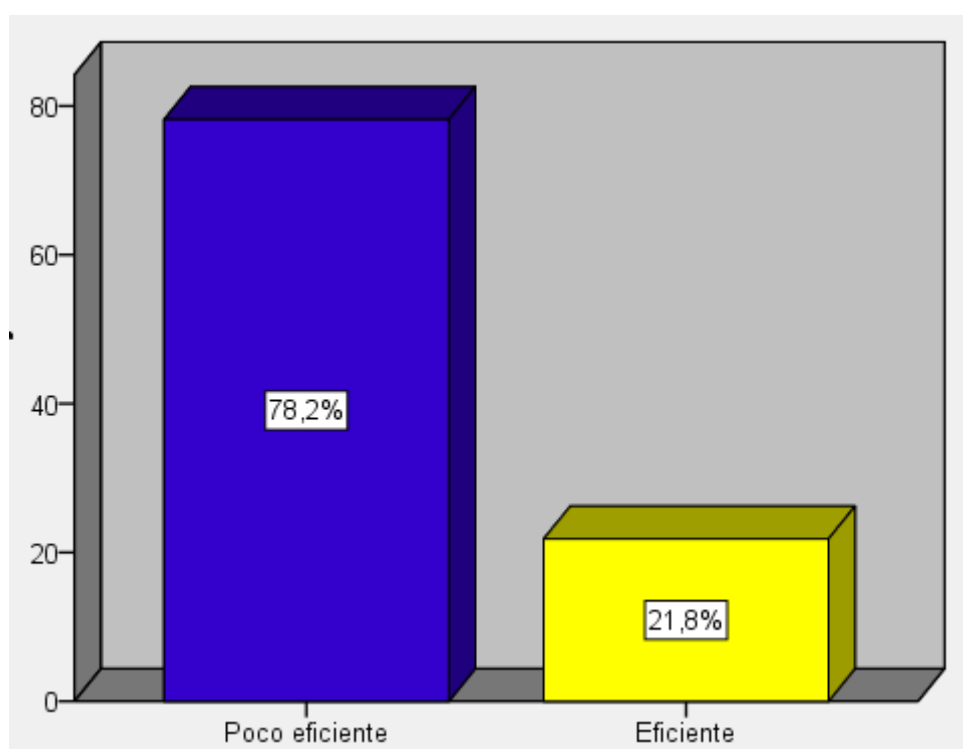


Figura 4: Nivel de liderazgo transaccional.

Interpretación:

De la tabla 9 y figura 4, se observa que del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, el 78,2% perciben que el liderazgo transaccional es poco eficiente y el 21,8% perciben que es eficiente.

Tabla 10

Nivel de liderazgo Laissez Faire en los docentes de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	33	30,0
Poco eficiente	76	69,1
Eficiente	1	0,9
Total	110	100,0

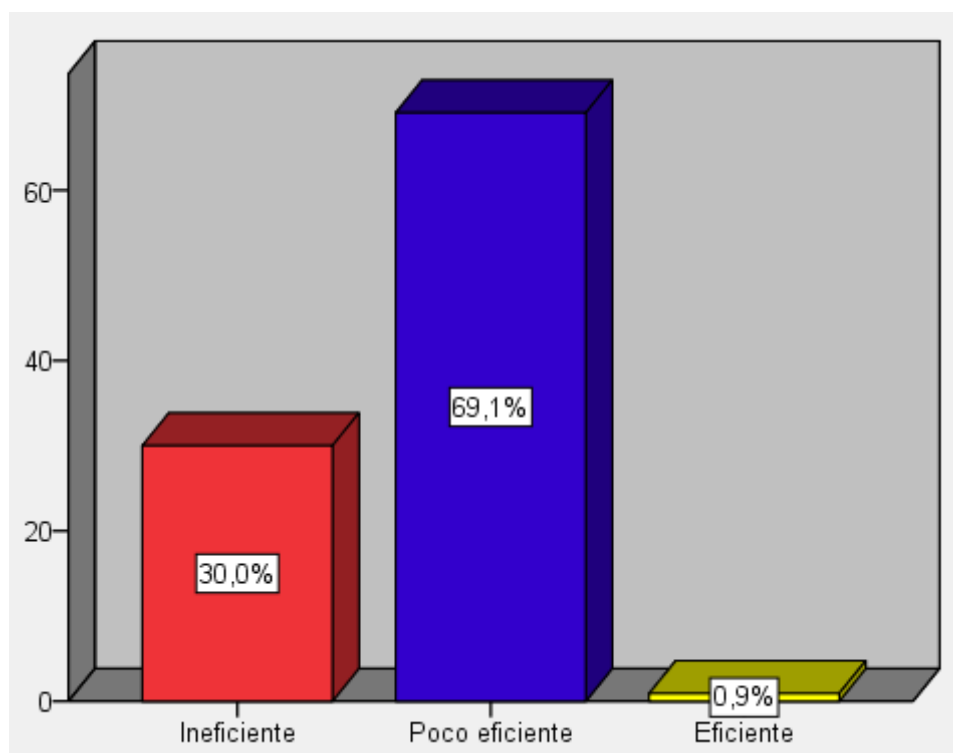


Figura 5: Nivel de liderazgo Laissez Faire

Interpretación:

De la tabla 10 y figura 5, se observa que del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, el 30% perciben que el liderazgo Laissez Faire es ineficiente; el 69,1% perciben que es poco eficiente y el 0,9% perciben que es eficiente.

IV. Discusión

Teniendo en consideración los estilos de liderazgo presentes en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral 2018 se puede afirmar del 100% de los docentes encuestados 1 de ellos que representan el 0,9% practica el estilo de liderazgo Laissez Faire, 46 de ellos que representan el 41,8% practican el estilo de liderazgo transaccional y 63 de ellos que representan el 57,3% practican el estilo de liderazgo transformacional siendo este último el que mayormente practican los docentes encuestados. Estos resultados tienen similitud a lo expuesto por Contreras (2015), quien en su investigación *Estilos de liderazgo de los docentes de educación primaria*, en la Universidad de Zulia, Venezuela concluyó que Existen evidencias suficientes para afirmar que los docentes de educación primaria practican un estilo de liderazgo transformacional lo cual hace que tengan un óptimo desempeño en el ejercicio profesional y personal. Esto resultados a su vez son coherentes a lo expuesto por Bass (2000) quien indicó que los estilos de liderazgo se vinculan a patrones de conductas en relación a su contexto socioemocional y que los tipos de líder tienen sus propias características, virtudes y defectos.

Así mismo, los resultados evidencian que los estilos de liderazgo influyen grandemente en el actuar de los individuos ya sean como jefes o colaboradores, y ello es semejante a lo hallado por Avenecer (2015) quien en su tesis titulada *Liderazgo y motivación* llegó a concluir que existen suficientes evidencias para confirmar que hay una gran relación entre los estilos de liderazgo en los jefes y en los colaboradores. Para ello, se debe tener en cuenta que el líder es la persona capaz de influenciar y si maneja múltiples estrategias y maneras de ejercer liderazgo, este lo llevará por el camino hacia el éxito, esta idea es igual a lo dicho por Chiavenato (2010) el líder tiene la facultad de influenciar en los sujetos para realizar las acciones establecidas, el liderazgo tiene la forma de influenciar en las personas guiar en el cumplimiento de metas las impresiones de las metas. A su vez, los estilos de liderazgo, al ser manejados de manera correcta pueden orientar hacia la satisfacción del resto lo cual tiene afinidad a lo manifestado por Peñarreta (2014) en su investigación *Los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja* al concluir que: Hay evidencias

suficientes para señalar que los estilos de liderazgo se relacionan directa y significativamente con la satisfacción laboral. Y también es análogo a lo expuesto por Alván y López (2012) en su investigación, *Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6º grado de las instituciones educativas de alto Trujillo El Porvenir*, cuando concluyeron que: Hay una estrecha relación entre los estilos de liderazgo y la práctica de valores en los encuestados.

Por otra parte los resultados hallados también evidencian que del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, 49 de ellos que representan el 44,5% perciben que el liderazgo transformacional es poco eficiente y 61 de ellos que son el 55,5% perciben que el liderazgo transformacional es eficiente. Estos resultados son parecidos con lo indicado por Melenje (2016) quien en su tesis *Estilos y dimensiones del liderazgo que predomina en los docentes de una escuela de formación de la policía nacional*, concluyó que en los miembros de esta Institución de Educación Superior predomina el estilo de liderazgo transformacional. Siendo este el más aceptado por la mayoría de los encuestados, esta idea es análogo a lo expuesto por Burms (1998) este tipo de líder tiene ciertas características y cualidades como carisma, la influencia idealizada, motivación e inspiración, consideración individualizada, estimulación intelectual, presencia que ayudan no solo a conseguir los fines y objetivos de una empresa en el cual, el líder con su apoyo reconoce y estimula la personalidad, donde se busca primordialmente que los colaboradores se trasformen en líderes pues como indica la Teoría de la contingencia de Fiedler expuesta por Sanchez (2010) el líder no solo debe estar orientado al cumplimiento de tarea, sino que debe tener en cuenta a los miembros de su organización.

En cuanto al estilo de liderazgo transaccional, los resultados evidencian de que del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, 86 encuestados que representan el 78,2% perciben que el liderazgo transaccional es poco eficiente y 24 encuestados que son el 21,8% perciben que el liderazgo transaccional es eficiente, estos resultados tienen similitud con los resultados encontrados por Vásquez (2014) quien desarrolló su tesis

denominada *Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una Institución Educativa del distrito de la Perla – Callao* y concluyó señalando que de los estilos de liderazgo practicados por los docentes, el que mayormente prevalece es el estilo transaccional. Este tipo de liderazgo en el caso de la presente investigación ocupó el segundo lugar en aceptación pues no es tan diferenciada al estilo de liderazgo transformacional; sin embargo conlleva cierta diferencia a lo dicho por Bass (2000) el liderazgo transaccional es la forma que líder orienta al seguidor a cumplir los objetivos, para alcanzar los desempeños esperados en beneficio de toda la organización, pero está centrado en reglas establecidas entre el líder y los subordinados, a base de premios, gratificaciones, siempre y cuando se logre cumplir los acuerdos.

En cuanto al estilo de liderazgo Laissez Faire, los resultados obtenidos evidencian que del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, 33 encuestados que representan el 30% perciben que el liderazgo Laissez Faire es ineficiente; 76 encuestados que son el 69,1% perciben que el liderazgo Laissez Faire es poco eficiente y 1 encuestado que representa el 0,9% perciben que el liderazgo Laissez Faire es eficiente; entonces de ello se deduce que este estilo de liderazgo es el que menos practican los docentes encuestados siendo afín a lo que indicó Vidal (2017) en su investigación denominada *Estilos de liderazgo en una directora desde la percepción de los docentes de una Institución Educativa Pública de la Provincia Constitucional del Callao* al hallar los resultados concluyó que La Directora de la Institución Educativa Pública de la Provincia Constitucional del Callao no cuenta el estilo de Liderazgo Laissez Faire porque no se adecua y no es la más conveniente si se busca el desarrollo de la I.E. con el apoyo de la comunidad educativa. Y ello se asemeja a lo que como indicó Donini (2001) este tipo de líder confía todo a la mera espontaneidad de los miembros del grupo. No asigna tareas, permite al grupo la determinación y distribución de ellas, provocando confusión, desorganización y fricciones entre sus miembros.

Finalmente, esta investigación está presentando resultados reales puesto que no se han manipulado ninguna información otorgada por los encuestados ni en beneficio del investigador demostrándose descriptivamente que los estilos de liderazgo presentes en los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018 van del transformacional al transaccional y que de ellos el transformacional es de mayor práctica lo cual encuentra igualdad a lo que halló Castro (2015) en su tesis *Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la Institución Educativa Privada Federico Villarreal de la provincia de Talara*. El Liderazgo transformacional ofrece mejores resultados al considerar sus dimensiones prevalecientes como son la motivación inspiracional, estimulación intelectual y la influencia idealizada.

V. Conclusiones

Primera: De acuerdo al objetivo de Determinar el estilo de liderazgo predominante en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018 se encontró que 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, el 0,9% practican el liderazgo Laissez Faire, el 41,8% practican el liderazgo transaccional y el 57,3% practican el liderazgo transformacional; por lo tanto se deduce que de los estilos de liderazgos identificados, el liderazgo transformacional es el que más consideran dentro de su ejercicio profesional los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018.

Segunda: En relación al objetivo específico de describir la frecuencia perceptiva del estilo transformacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018; se halló que del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, el 44,5% perciben que el liderazgo transformacional es poco eficiente y el 55,5% perciben que es eficiente.

Tercera: En relación al objetivo específico de Describir la frecuencia perceptiva del estilo transaccional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018; se halló que del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, el 78,2% perciben que el liderazgo transaccional es poco eficiente y el 21,8% perciben que es eficiente.

Cuarto: En relación al objetivo específico de describir la frecuencia perceptiva del estilo Laissez Faire en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018; se halló que del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, el 30% perciben que el liderazgo Laissez Faire es ineficiente; el 69,1% perciben que es poco eficiente que es deficiente.

VI. Recomendaciones

Primera: A las Universidades se les recomienda implementar dentro de sus planes de estudios, prioricen actividades y capacitaciones constantes en donde se desarrolle y se forme los estilos de liderazgo para que de esa manera se pueda empoderar a los jóvenes y comprometerlos a la práctica constante de un buen liderazgo en su desarrollo personal y profesional tal y como sostuvo Bass (2000) al señalar que Los estilos de liderazgo son aquellos que orientan a un líder a relacionarse a un grupo de trabajo de tal manera que pueda servir como mediador hacia la ejecución de las tareas, contemplando como contingencias su posición del líder y la organización del quehacer, es decir conexiones entre el líder y los miembros.

Segunda: El órgano ejecutor a nivel local “UGEL”; debe presentar políticas y planes de trabajo de acuerdo a su contexto con el fin de profundizar y entablar relaciones de trabajo entre docentes de su jurisdicción en donde prime el liderazgo transformacional ya que este es el estilo que permite el incremento de las capacidades de los miembros ya sea a nivel pedagógico e institucional y permite desarrollar y potencializar los grupos de trabajo en las instituciones así como Bernal (2006) mencionó que este liderazgo implica el incremento de capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y lo que se entiende como toma de decisiones, es la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa.

Tercera: El Director de cada Institución Educativa debe realizar un diagnóstico para conocer las potencialidades de cada uno de su personal de tal manera que esto le sirva para afianzar la práctica del estilo de liderazgo transaccional ya que es uno de los estilos de mejor aceptación en los docentes; así mismo este diagnóstico le sirve para delegar funciones y lograr que el cumplimiento de sus funciones. Esto respaldado con lo manifestado por Schermerhorn (2004) al decir que el liderazgo transaccional es un estilo de liderazgo en el cual el líder promueve el cumplimiento de sus seguidores a través de los premios o castigos.

Cuarto: A los docentes se les sugiere, que siendo líderes y modelos a seguir, asuman un rol protagónico y no permitan que tanto el directivo o un colega se incline hacia la práctica del estilo de liderazgo Laissez Faire pues este sería perjudicial para los intereses de la institución ya que es consiste en un liderazgo pasivo así como lo dijeron Ibáñez y Alvarado (1996) al afirmar que en este modelo el líder es una figura pasiva que permite que sus subordinados tengan todo el control de lo que se está haciendo ya que se les facilita toda la información y herramientas requeridas para la realización de las labores y donde el líder solo intervendrá si el subordinado solicita su ayuda. Por lo tanto se debe buscar involucrar a directivos y docentes con el fin de promover un mejor desempeño.

VII. Referencias

- Alván y López (2012). *“El liderazgo de los docentes y la práctica de valores”*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas - Venezuela: Episteme.
- Avenecer, Y (2015). *“Liderazgo y motivación”*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Bass, B. (2000). *El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden. En liderazgo y organizaciones que aprenden*. España: El mensajero.
- Bass, B. y Avolio, P. (1994). *Estudios sobre el liderazgo*. España: El mensajero.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de investigación científica*. Perú: UNMSM
- Castro, A. (2006). *Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de convicción*. España: Universidad de Murcia.
- Castro, J. (2015). *“Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la Institución Educativa Privada Federico Villarreal de la provincia de Talara”*. (Tesis de maestría). Universidad de Piura. Perú.
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw Hill.
- Contreras, T. (2015). *“Estilos de liderazgo de los docentes de educación primaria”*. (Tesis de maestría). Universidad de Zulia. Venezuela.
- Cuadrado, T. (2001). *Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo*. España: REPSISO.
- Cueva, A. (2006). *Diccionario de Pedagogía*. Perú: Alfa Editores.
- Cuevas, C. (2011). *Gerencia, Gestión y Liderazgo Educativos*. Perú: San Marcos.
- Daft, D. (2006). *La experiencia del liderazgo*. México: McGraw Hill.
- D'alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales*. México: Prentice Hall

- Encarnación, V. (2004). *Metodología de la investigación*. Perú: UNJFSC.
- Figuerola, N. (2011). *Liderazgo transaccional y transformacional: Las dimensiones del liderazgo*. Colombia: WORDPRESS
- Fischman, D. (2005). *El líder transformador*. Perú: Edit. Aguilar Chilena.
- Hernández, R. et al. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc. Graw Hill.
- Ibáñez, R. y Alvarado, F. (1996). *Influencia del estilo directivo*. México: Prentice Hall
- Kotter, T. (1999). *Liderazgo*. EEUU: Business – Review.
- Lussier, L. y Achua, C. (2010). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cengage Learning.
- Maxwell, J. (2000). *Las 21 Cualidades Indispensable de un Líder*. EE.UU: Edit. Nashville.
- Melenje, A. (2016). *“Estilos y dimensiones del liderazgo que predomina en los docentes de una escuela de formación de la Policía Nacional”*. (Tesis de maestría). Universidad de Monterrey. México.
- Moreira, T. (2010). *Liderazgo transformacional y género de organizaciones militares del norte de Portugal*. Portugal: Do Santos S.A.
- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. España: Madrid
- Peñarreta, D. (2014). *“Los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja”*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
- Perea, R. (2004). *Educación para la salud reto de nuestro tiempo*. España: Ed. Diaz de Santos S.A.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo

- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Edit. Pearson.
- Rojas & Gaspar (2006). *Líderes escolares, un tesoro para la educación. Bases del liderazgo en educación*. Chile: OREALC/UNESCO
- Sánchez, G. (2010). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes*. España. CUHISPSI.
- Schermerhorn, G. (2004). *Liderazgo nuevas tendencias para el desarrollo*. México: Cengage Learning.
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Perú: Diograf.
- Urizar, S. (2016). *“Estilos de liderazgo y desempeño laboral”*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Vásquez, D. (2014). *“Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa del distrito de la Perla-Callao”*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú.
- Vega, C. y Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo al contexto organizacional chileno*. Chile: UNCH.
- Vidal, M. (2017). *“Estilos de liderazgo en una directora desde la percepción de los docentes”*. (Tesis de maestría). Universidad Católica. Perú.
- Wagner, J. y Hollenbeck, J. (2000). *Comportamiento Organizacional*. Brasil: Saraiva – Sao Paulo.
- Zaleznik, R. (1999). *Liderazgo*. EEUU: Business – Review.

Anexos

Anexo 1: Artículo científico



Estilos de liderazgo en los docentes de las I.E.P. del distrito de Huaral

Br: Rosa Alvina Soto Jugo

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación se desarrolló con el objetivo de Determinar el estilo de liderazgo predominante en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018, para lo cual empleó un diseño de estudio no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo. Se trabajó con una muestra compuesta por 110 docentes elegidos convenientemente, a quienes se les aplicó el instrumento de recolección de datos y cuyos resultados luego del tratamiento estadístico llevó a concluir principalmente que: Del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, solo el 0,9% practican el liderazgo Laissez Faire, el 41,8% practican el liderazgo transaccional y el 57,3% practican el liderazgo transformacional; por lo tanto se deduce que de los estilos de liderazgos identificados, el liderazgo transformacional es el que más consideran dentro de su ejercicio profesional los docentes encuestados.

Palabras claves: Estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y Laissez Faire

Abstract

The research was developed with the objective of determining the predominant leadership style in the teachers of the Public Educational Institutions of Network N ° 03 of the Huaral district - 2018, for which it used a non-experimental, cross-sectional study design. of descriptive level. We worked with a sample composed of 110 appropriately chosen teachers, to whom the data collection instrument was applied and whose results after the statistical treatment led to conclude that: Of the 100% of the teachers surveyed of the IEPs of the N NETWORK ° 03 of the district of Huaral - 2018, only 0.9% practice Laissez Faire leadership, 41.8% practice transactional leadership and 57.3% practice transformational leadership; therefore, it can be deduced that, from the styles of leadership identified, transformational leadership is the one most considered by teachers surveyed within their professional practice.

Keywords: Leadership styles: transformational, transactional and Laissez Faire

Introducción

Visto la realidad de los estilos de liderazgo en las I.E.P. de la Red N° 03 del Distrito de Huaral -2018, en presente estudio se enmarcó teóricamente en buscar diseñar propuestas de innovación que contribuyan a brindar un mejor servicio partiendo desde la estructura de un buen liderazgo ejercido por los docentes ya que esta variable influye de gran manera la calidad de servicio que se brinda; de ello que la investigación se formuló como problema general: ¿Cuál es el estilo de liderazgo predominante en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018?, poniéndose como objetivo principal: Determinar el estilo de liderazgo predominante en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018.

Así encontramos que según Bass (2000) señaló que “los estilos de liderazgo son aquellos que orientan a un líder a relacionarse a un grupo de trabajo de tal manera que pueda servir como mediador hacia la ejecución de las tareas” (p. 300), quien además dimensionó dicha variable en: Estilo transformacional que según Bass (2000) “es un liderazgo positivo, su rol del líder es el de inspirar al equipo y los individuos mediante la realización de tareas significativas” (p. 331). Estilo transaccional definido por el autor como “es la forma de liderazgo que incluye la planificación de una meta y la motivación de las personas de las que está a cargo” (p. 340). Y estilo Laissez Faire definido como “es un tipo de estilo de liderazgo en el que los líderes no tienen ningún tipo de intervención y permiten que los miembros del grupo tomen las decisiones” (p. 345).

Así mismo Melenje (2016), en su tesis titulada *Estilos y dimensiones del liderazgo que predomina en los docentes de una escuela de formación de la Policía Nacional*, concluyó que: en los miembros de esta Institución de Educación Superior predomina el estilo de liderazgo transformacional. También Vásquez (2014), desarrolló su estudio *Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundario de una Institución Educativa del distrito de la Perla-Callao* y concluyó que: : Entre los estilos de liderazgo practicados por los docentes, el que mayormente prevalece es el estilo transaccional.

Sánchez (2010) en la teoría personalista sostuvo que “no hay una forma de naturaleza ideal de un líder, no se ha llegado a establecer con suficiente veracidad la conexión que establezca las características de eficiencia” (p. 38). Y por parte Lussier y Achua (2011), manifestaron que los primeros estudios de liderazgo estuvieron basados en la premisa de que los líderes nacen, y que no se hacen.

Metodología

La investigación tuvo un método descriptivo el cual Perea (2004) señaló como “el método descriptivo nos dice que hay en esa realidad objeto de estudio” (p. 323). Tuvo un diseño no experimental, el cual Soto (2015) indicó “no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos. (p. 67), transversal porque según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “se recolectan datos en un solo momento y tiempo único”. (p. 151) y fue de nivel descriptivo del cual Soto (2015) dijo “su propósito es describir las características de los sujetos investigados sobre la variable de estudio, es decir, detallar cómo es la variable. (p. 53).

La presente investigación identificó a la población conformada por los docentes de las I.E.P. de la Red N° 3 del distrito de Huaral – 2018. Y la muestra estuvo compuesta por 110 docentes elegidas de manera no probabilística y de forma intencional que según Carrasco (2005) dijo que “el muestreo intencional es cuando el investigador selecciona a su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística” (p.241).

La investigación usó como técnica la encuesta que según Encarnación (2004) “es la técnica de recopilación de datos objetivos”. (p. 238) y usó como instrumento el cuestionario quien según el mismo autor “es el instrumento más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa”. (p. 250). Para ello el cuestionario fue estructurado de acuerdo a la operacionalización de la variable, con una escala tipo Likert, una aplicación colectiva y con 46 Ítems, también se le sometió a un juicio de expertos y a una prueba piloto para su fiabilidad, resultando 0,769 mediante el Alfa de Cronbach demostrando que tenía una fuerte confiabilidad.

El instrumento fue aplicado gracias al consentimiento de los directivos, y a la disponibilidad de los docentes; por lo cual luego de haber recogido y procesado los datos se pasó al análisis descriptivo mediante del software SPSS.

Resultados

Aplicado el instrumento a la muestra de estudio y calculada la información, mediante el software SPSS se encontró que del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, solo el 0,9% perciben que el estilo de liderazgo Laissez Faire es eficiente, el 21,8% perciben que el estilo de liderazgo transaccional es eficiente y el 55,5% perciben que el liderazgo transformacional es eficiente; por lo tanto se deduce que de los estilos de liderazgos identificados, el liderazgo transformacional es el que más consideran dentro de su ejercicio profesional los docentes encuestados.

Discusión

Teniendo en consideración los estilos de liderazgo presentes en los docentes de las Instituciones Educativas Publicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral 2018 se puede afirmar del 100% de los docentes encuestados 1 de ellos que representan el 0,9% practica el estilo de liderazgo Laissez Faire, 46 de ellos que representan el 41,8% practican el estilo de liderazgo transaccional y 63 de ellos que representan el 57,3% practican el estilo de liderazgo transformacional siendo este último el que mayormente practican los docentes encuestados. Estos resultados tienen similitud a lo expuesto por Contreras (2015), quien en su investigación *Estilos de liderazgo de los docentes de educación primaria*, en la Universidad de Zulia, Venezuela concluyó que Existen evidencias suficientes para afirmar que los docentes de educación primaria practican un estilo de liderazgo transformacional lo cual hace que tengan un óptimo desempeño en el ejercicio profesional y personal. Esto resultados a su vez son coherentes a lo expuesto por Bass (2000) quien indicó que los estilos de liderazgo se vinculan a patrones de conductas en relación a su contexto socioemocional y que los tipos de líder tienen sus propias características, virtudes y defectos.

Por otra parte los resultados hallados también evidencian que del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018,

49 de ellos que representan el 44,5% perciben que el liderazgo transformacional es poco eficiente y 61 de ellos que son el 55,5% perciben que el liderazgo transformacional es eficiente. Estos resultados son semejantes con lo indicado por Melenje (2016) quien en su tesis *Estilos y dimensiones del liderazgo que predomina en los docentes de una escuela de formación de la policía nacional*, concluyó que en los miembros de esta Institución de Educación Superior predomina el estilo de liderazgo transformacional. Siendo este el más aceptado por la mayoría de los encuestados

En cuanto al estilo de liderazgo transaccional, los resultados evidencian de que del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, 86 encuestados que representan el 78,2% perciben que el liderazgo transaccional es poco eficiente y 24 encuestados que son el 21,8% perciben que el liderazgo transaccional es eficiente, estos resultados tienen similitud con los resultados encontrados por Vásquez (2014) quien desarrolló su tesis denominada *Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una Institución Educativa del distrito de la Perla – Callao* y concluyó señalando que de los estilos de liderazgo practicados por los docentes, el que mayormente prevalece es el estilo transaccional.

En cuanto al estilo de liderazgo Laissez Faire, los resultados obtenidos evidencian que del 100% de los docentes encuestados de las I.E.P de la RED N° 03 del distrito de Huaral – 2018, 33 encuestados que representan el 30% perciben que el liderazgo Laissez Faire es ineficiente; 76 encuestados que son el 69,1% perciben que el liderazgo Laissez Faire es poco eficiente y 1 encuestado que representa el 0,9% perciben que el liderazgo Laissez Faire es eficiente; entonces de ello se deduce que este estilo de liderazgo es el que menos practican los docentes encuestados siendo acertado a lo que indicó Vidal (2017) en su investigación denominada *Estilos de liderazgo en una directora desde la percepción de los docentes de una Institución Educativa Pública de la Provincia Constitucional del Callao* al hallar los resultados concluyó que La Directora de la Institución Educativa Pública de la Provincia Constitucional del Callao no cuenta el estilo de Liderazgo Laissez Faire porque no se adecua y no es la más conveniente si se busca el desarrollo de la I.E. con el apoyo de la comunidad educativa

Conclusiones

Desarrollado el estudio se halló que: (a) Del 100% de los docentes encuestados, el 0,9% practican el liderazgo Laissez Faire, el 41,8% practican el liderazgo transaccional y el 57,3% practican el liderazgo transformacional; por lo tanto se deduce que de los estilos de liderazgos identificados, el liderazgo transformacional es el que más consideran dentro de su ejercicio profesional los docentes encuestados. (b) Del 100% de los docentes encuestados, el 44,5% perciben que el liderazgo transformacional es poco eficiente y el 55,5% perciben que es eficiente. (c) Del 100% de los docentes encuestados, el 78,2% perciben que el liderazgo transaccional es poco eficiente y el 21,8% perciben que es eficiente; y (d) Del 100% de los docentes encuestados, el 30% perciben que el liderazgo Laissez Faire es ineficiente; el 69,1% perciben que es poco eficiente y el 0,9% perciben que es deficiente.

Referencias

- Bass, B. (2000). *El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden. En liderazgo y organizaciones que aprenden*. España: El mensajero.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos
- Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Encarnación, V. (2004). *Metodología de la investigación*. Perú: UNJFSC.
- Hernández, R. et al. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc. Graw Hill.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc. Graw Hill.
- Sánchez, G. (2010). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes*. España. CUHISPSI.
- Soto, R. (2015). *La tesis de Maestría y Doctorado en 4 pasos*. Perú: Diograf.

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: Estilos de liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del Distrito de Huaral -2018. AUTORA: Br: Rosa Alvina Soto Jugo							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización de la variable: Estilos de liderazgo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles/ rangos
Problema general ¿Cuál es el estilo de liderazgo predominante en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018?	Objetivo general Determinar el estilo de liderazgo predominante en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 – del distrito de Huaral – 2018.	El presente estudio es una investigación de nivel descriptivo, por lo tanto no necesariamente se plantea hipótesis.	Transformacional	Influencia idealizada Inspiración Consideración individualizada Estimulación intelectual	5, 10, 34, 39 15, 24, 31 7, 25, 32 9, 18, 26, 33, 40 11, 12, 28, 41 20, 42	Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) A menudo (4) Siempre (5)	Ineficiente 46 -107 Poco eficiente 108-169
Problema específico 1 ¿Cuál es la frecuencia perceptiva del estilo transformacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018?	Objetivo específico 1 Describir la frecuencia perceptiva del estilo transformacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 – del distrito de Huaral – 2018.		Transaccional	Recompensa contingente La dirección por excepción activa la Dirección por Excepción pasiva	1, 8, 23, 29, 44 3, 16, 35 2, 13, 36, 45		Eficiente 170-230

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE ESTILOS DE LIDERAZGO

FINALIDAD:

Este instrumento tiene por finalidad: Determinar el estilo de liderazgo predominante en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del distrito de Huaral – 2018, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Estas respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

- (1) Nunca
- (2) Rara vez
- (3) A veces
- (4) A menudo
- (5) Siempre

N°	Preguntas	Valoración				
		1	2	3	4	5
		N	RV	AV	AM	S
1	Expreso mis ideales y creencias más significativas					
2	Trato de hacer que mis colegas y mis estudiantes se sientan orgullosos de trabajar conmigo					
3	Tiendo a hablar de manera pesimista respecto de que se logren las metas de aprendizaje					
4	Considero importante formular objetivos claros para toda actividad que se hace en el colegio					
5	No considero necesario dedicar tiempo adicional para enseñar u orientar, fuera del aula					

6	Trato a los colegas y estudiantes como personas individuales y no sólo como miembros de un equipo o grupo de trabajo					
7	Tomo en cuenta las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas					
8	Construyo, a partir de la visión institucional, una visión que toma en cuenta las necesidades de los estudiantes y que es motivante del futuro					
9	Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a desarrollar sus fortalezas					
10	Me es difícil asumir y compartir los riesgos en las decisiones adoptadas en el grupo de trabajo					
11	Mis colegas y mis estudiantes tienen poca confianza en mis juicios y en mis decisiones					
12	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos					
13	Conozco las necesidades de capacitación diferenciada de mis colegas y estudiantes					
14	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago					
15	Mis colegas y estudiantes creen que soy un modelo a seguir					
16	Me es difícil ayudar a los demás a centrarse en metas que puedan lograrse					
17	Me comporto de modo de poder guiar a mis estudiantes a realizar la visión compartida (es decir, la visión que toma en cuenta lo que quiere el colegio y lo que son las necesidades de los estudiantes)					
18	Tengo poco interés por conocer las necesidades que tienen mis colegas y mis estudiantes en el equipo de trabajo					
19	Expongo con claridad, a mis colegas y estudiantes, los beneficios que para cada uno acarrea el lograr las metas institucionales					
20	Sé lo que necesita, en la institución, cada uno de los docentes y estudiantes y estoy dispuesto a ayudarles					
21	Informo continuamente, a los colegas y a mis estudiantes, sobre las fortalezas que poseen					
22	Cuando existen problemas trato de resolverlos de distintas formas					
23	Hago que mis colaboradores y estudiantes se basen en el análisis o el razonamiento para resolver las dificultades					
24	Pongo especial énfasis en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar					
25	Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a mirar los problemas desde distintos puntos de vista					
26	Me abstengo de sugerir nuevas formas de hacer las cosas, en el aula y/o en el colegio					
27	No acostumbro evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas					

28	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas					
29	Trato que mis colegas y mis estudiantes vean los problemas como una oportunidad para aprender nuevas cosas					
30	Ayudo a los demás, siempre que se esfuercen					
31	Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal					
32	Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas sobre los estándares requeridos					
33	Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos institucionales					
34	Tomo acciones frente a los problemas, sólo si se han vuelto frecuentes o graves					
35	Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen sobre los estándares requeridos					
36	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado					
37	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo					
38	Me interesa corregir y solucionar, de inmediato, los errores que se producen en el trabajo con mis colegas o estudiantes					
39	En general, no coordino el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave					
40	Siempre que sea necesario, los colegas o los estudiantes pueden acordar conmigo lo que obtendrán a cambio de su trabajo					
41	No creo que sea tan necesaria la retroalimentación sobre las tareas o actividades que expongo o imparto en el equipo de trabajo o en el aula a mis estudiantes					
42	Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante					
43	Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque implique demora					
44	Tiendo a no corregir errores ni fallas					
45	Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones					
46	Evito decirles, a mis colegas y a mis estudiantes, cómo se tienen que hacer las tareas o actividades					

Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Expreso mis ideales y creencias más significativas	X		X		X		
2	Trato de hacer que mis colegas y mis estudiantes se sientan orgullosos de trabajar conmigo	X		X		X		
3	Tiendo a hablar de manera pesimista respecto de que se logren las metas de aprendizaje	X		X		X		
4	Considero importante formular objetivos claros para toda actividad que se hace en el colegio	X		X		X		
5	No considero necesario dedicar tiempo adicional para enseñar u orientar, fuera del aula	X		X		X		
6	Trato a los colegas y estudiantes como personas individuales y no sólo como miembros de un equipo o grupo de trabajo	X		X		X		
7	Tomo en cuenta las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas	X		X		X		
8	Construyo, a partir de la visión institucional, una visión que toma en cuenta las necesidades de los estudiantes y que es motivante del futuro	X		X		X		
9	Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a desarrollar sus fortalezas	X		X		X		
10	Me es difícil asumir y compartir los riesgos en las decisiones adoptadas en el grupo de trabajo	X		X		X		
11	Mis colegas y mis estudiantes tienen poca confianza en mis juicios y en mis decisiones	X		X		X		
12	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos	X		X		X		
13	Conozco las necesidades de capacitación diferenciada de mis colegas y estudiantes	X		X		X		
14	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago	X		X		X		
15	Mis colegas y estudiantes creen que soy un modelo a seguir	X		X		X		
16	Me es difícil ayudar a los demás a centrarse en metas que puedan lograrse	X		X		X		
17	Me comporto de modo de poder guiar a mis estudiantes a realizar la visión compartida (es decir, la visión que toma en cuenta lo que quiere el colegio y lo que son las necesidades de los estudiantes)	X		X		X		
18	Tengo poco interés por conocer las necesidades que tienen mis colegas y mis estudiantes en el equipo de trabajo	X		X		X		
19	Expongo con claridad, a mis colegas y estudiantes, los beneficios que para cada uno acarrea el lograr las metas institucionales	X		X		X		
20	Sé lo que necesita, en la institución, cada uno de los docentes y estudiantes y estoy dispuesto a ayudarles	X		X		X		
21	Informo continuamente, a los colegas y a mis estudiantes, sobre las fortalezas que poseen	X		X		X		
22	Cuando existen problemas trato de resolverlos de distintas formas	X		X		X		
23	Hago que mis colaboradores y estudiantes se basen en el análisis o	X		X		X		

	el razonamiento para resolver las dificultades						
24	Pongo especial énfasis en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar	X		X		X	
25	Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	X		X		X	
26	Me abstengo de sugerir nuevas formas de hacer las cosas, en el aula y/o en el colegio	X		X		X	
27	No acostumbro evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas	X		X		X	
28	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas	X		X		X	
29	Trato que mis colegas y mis estudiantes vean los problemas como una oportunidad para aprender nuevas cosas	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
30	Ayudo a los demás, siempre que se esfuercen	X		X		X	
31	Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal	X		X		X	
32	Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas sobre los estándares requeridos	X		X		X	
33	Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos institucionales	X		X		X	
34	Tomo acciones frente a los problemas, sólo si se han vuelto frecuentes o graves	X		X		X	
35	Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen sobre los estándares requeridos	X		X		X	
36	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado	X		X		X	
37	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo	X		X		X	
38	Me interesa corregir y solucionar, de inmediato, los errores que se producen en el trabajo con mis colegas o estudiantes	X		X		X	
39	En general, no coordino el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave	X		X		X	
40	Siempre que sea necesario, los colegas o los estudiantes pueden acordar conmigo lo que obtendrán a cambio de su trabajo	X		X		X	
41	No creo que sea tan necesaria la retroalimentación sobre las tareas o actividades que expongo o imparto en el equipo de trabajo o en el aula a mis estudiantes	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
42	Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante	X		X		X	
43	Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque implique demora	X		X		X	
44	Tiendo a no corregir errores ni fallas	X		X		X	
45	Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones	X		X		X	
46	Evito decirles, a mis colegas y a mis estudiantes, cómo se tienen que hacer las tareas o actividades	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒]

Aplicable después de corregir [☐]

No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Estrella Guevara Santa

DNI:

09975509

Especialidad del validador:

Mg en Educación en relación a Deficiencias de Aprendizaje

7 de *JULIO* del 20*.18*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Expreso mis ideales y creencias más significativas	X		X		X		
2	Trato de hacer que mis colegas y mis estudiantes se sientan orgullosos de trabajar conmigo	X		X		X		
3	Tiendo a hablar de manera pesimista respecto de que se logren las metas de aprendizaje	X		X		X		
4	Considero importante formular objetivos claros para toda actividad que se hace en el colegio	X		X		X		
5	No considero necesario dedicar tiempo adicional para enseñar u orientar, fuera del aula	X		X		X		
6	Trato a los colegas y estudiantes como personas individuales y no sólo como miembros de un equipo o grupo de trabajo	X		X		X		
7	Tomo en cuenta las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas	X		X		X		
8	Construyo, a partir de la visión institucional, una visión que toma en cuenta las necesidades de los estudiantes y que es motivante del futuro	X		X		X		
9	Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a desarrollar sus fortalezas	X		X		X		
10	Me es difícil asumir y compartir los riesgos en las decisiones adoptadas en el grupo de trabajo	X		X		X		
11	Mis colegas y mis estudiantes tienen poca confianza en mis juicios y en mis decisiones	X		X		X		
12	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos	X		X		X		
13	Conozco las necesidades de capacitación diferenciada de mis colegas y estudiantes	X		X		X		
14	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago	X		X		X		
15	Mis colegas y estudiantes creen que soy un modelo a seguir	X		X		X		
16	Me es difícil ayudar a los demás a centrarse en metas que puedan lograrse	X		X		X		
17	Me comporto de modo de poder guiar a mis estudiantes a realizar la visión compartida (es decir, la visión que toma en cuenta lo que quiere el colegio y lo que son las necesidades de los estudiantes)	X		X		X		
18	Tengo poco interés por conocer las necesidades que tienen mis colegas y mis estudiantes en el equipo de trabajo	X		X		X		
19	Expongo con claridad, a mis colegas y estudiantes, los beneficios que para cada uno acarrea el lograr las metas institucionales	X		X		X		
20	Sé lo que necesita, en la institución, cada uno de los docentes y estudiantes y estoy dispuesto a ayudarles	X		X		X		
21	Informo continuamente, a los colegas y a mis estudiantes, sobre las fortalezas que poseen	X		X		X		
22	Cuando existen problemas trato de resolverlos de distintas formas	X		X		X		
23	Hago que mis colaboradores y estudiantes se basen en el análisis o	X		X		X		

	el razonamiento para resolver las dificultades						
24	Pongo especial énfasis en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar	X		X		X	
25	Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	X		X		X	
26	Me abstengo de sugerir nuevas formas de hacer las cosas, en el aula y/o en el colegio	X		X		X	
27	No acostumbro evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas	X		X		X	
28	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas	X		X		X	
29	Trato que mis colegas y mis estudiantes vean los problemas como una oportunidad para aprender nuevas cosas	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
30	Ayudo a los demás, siempre que se esfuercen	X		X		X	
31	Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal	X		X		X	
32	Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas sobre los estándares requeridos	X		X		X	
33	Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos institucionales	X		X		X	
34	Tomo acciones frente a los problemas, sólo si se han vuelto frecuentes o graves	X		X		X	
35	Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen sobre los estándares requeridos	X		X		X	
36	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado	X		X		X	
37	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo	X		X		X	
38	Me interesa corregir y solucionar, de inmediato, los errores que se producen en el trabajo con mis colegas o estudiantes	X		X		X	
39	En general, no coordino el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave	X		X		X	
40	Siempre que sea necesario, los colegas o los estudiantes pueden acordar conmigo lo que obtendrán a cambio de su trabajo	X		X		X	
41	No creo que sea tan necesaria la retroalimentación sobre las tareas o actividades que expongo o imparto en el equipo de trabajo o en el aula a mis estudiantes	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
42	Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante	X		X		X	
43	Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque implique demora	X		X		X	
44	Tiendo a no corregir errores ni fallas	X		X		X	
45	Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones	X		X		X	
46	Evito decirles, a mis colegas y a mis estudiantes, cómo se tienen que hacer las tareas o actividades	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pérez Saavedra, Segundo DNI: 25621051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

9 de Julio del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Pérez Saavedra

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Expreso mis ideales y creencias más significativas	X		X		X		
2	Trato de hacer que mis colegas y mis estudiantes se sientan orgullosos de trabajar conmigo	X		X		X		
3	Tiendo a hablar de manera pesimista respecto de que se logren las metas de aprendizaje	X		X		X		
4	Considero importante formular objetivos claros para toda actividad que se hace en el colegio	X		X		X		
5	No considero necesario dedicar tiempo adicional para enseñar u orientar, fuera del aula	X		X		X		
6	Trato a los colegas y estudiantes como personas individuales y no sólo como miembros de un equipo o grupo de trabajo	X		X		X		
7	Tomo en cuenta las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas	X		X		X		
8	Construyo, a partir de la visión institucional, una visión que toma en cuenta las necesidades de los estudiantes y que es motivante del futuro	X		X		X		
9	Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a desarrollar sus fortalezas	X		X		X		
10	Me es difícil asumir y compartir los riesgos en las decisiones adoptadas en el grupo de trabajo	X		X		X		
11	Mis colegas y mis estudiantes tienen poca confianza en mis juicios y en mis decisiones	X		X		X		
12	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos	X		X		X		
13	Conozco las necesidades de capacitación diferenciada de mis colegas y estudiantes	X		X		X		
14	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago	X		X		X		
15	Mis colegas y estudiantes creen que soy un modelo a seguir	X		X		X		
16	Me es difícil ayudar a los demás a centrarse en metas que puedan lograrse	X		X		X		
17	Me comporto de modo de poder guiar a mis estudiantes a realizar la visión compartida (es decir, la visión que toma en cuenta lo que quiere el colegio y lo que son las necesidades de los estudiantes)	X		X		X		
18	Tengo poco interés por conocer las necesidades que tienen mis colegas y mis estudiantes en el equipo de trabajo	X		X		X		
19	Expongo con claridad, a mis colegas y estudiantes, los beneficios que para cada uno acarrea el lograr las metas institucionales	X		X		X		
20	Sé lo que necesita, en la institución, cada uno de los docentes y estudiantes y estoy dispuesto a ayudarles	X		X		X		
21	Informo continuamente, a los colegas y a mis estudiantes, sobre las fortalezas que poseen	X		X		X		
22	Cuando existen problemas trato de resolverlos de distintas formas	X		X		X		
23	Hago que mis colaboradores y estudiantes se basen en el análisis o	X		X		X		

	el razonamiento para resolver las dificultades						
24	Pongo especial énfasis en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar	X		X		X	
25	Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	X		X		X	
26	Me abstengo de sugerir nuevas formas de hacer las cosas, en el aula y/o en el colegio	X		X		X	
27	No acostumbro evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas	X		X		X	
28	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas	X		X		X	
29	Trato que mis colegas y mis estudiantes vean los problemas como una oportunidad para aprender nuevas cosas	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
30	Ayudo a los demás, siempre que se esfuercen	X		X		X	
31	Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal	X		X		X	
32	Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas sobre los estándares requeridos	X		X		X	
33	Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos institucionales	X		X		X	
34	Tomo acciones frente a los problemas, sólo si se han vuelto frecuentes o graves	X		X		X	
35	Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen sobre los estándares requeridos	X		X		X	
36	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado	X		X		X	
37	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo	X		X		X	
38	Me interesa corregir y solucionar, de inmediato, los errores que se producen en el trabajo con mis colegas o estudiantes	X		X		X	
39	En general, no coordino el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave	X		X		X	
40	Siempre que sea necesario, los colegas o los estudiantes pueden acordar conmigo lo que obtendrán a cambio de su trabajo	X		X		X	
41	No creo que sea tan necesaria la retroalimentación sobre las tareas o actividades que expongo o imparto en el equipo de trabajo o en el aula a mis estudiantes	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
42	Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante	X		X		X	
43	Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque implique demora	X		X		X	
44	Tiendo a no corregir errores ni fallas	X		X		X	
45	Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones	X		X		X	
46	Evito decirles, a mis colegas y a mis estudiantes, cómo se tienen que hacer las tareas o actividades	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validez

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Méndez Ilizarbe Gloria Susana DNI: 07059554

Especialidad del validador: Metodóloga; Mg. en Gerencia Educativa; Dra en Educación

.....10...de JULIO.....del 2018..

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Base de datos originales

N°	ESTILOS DE LIDERAZGO																																															
1	5	5	1	5	2	4	5	5	5	4	2	5	4	5	4	1	4	1	5	4	4	5	5	5	4	2	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	2	3	1	3	3	1	3	3		
2	5	5	1	5	5	4	5	4	5	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	3	4	5	4	5	5	1	1	5	4	5	1	3	4	4	4	5	4	5	2	3	1	2	5	1	2	2		
3	5	4	1	5	1	1	4	5	5	2	1	5	4	4	4	1	5	1	5	5	4	4	4	5	5	4	1	5	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	1	2	1	1	2	1	1	4		
4	5	5	2	4	1	5	4	5	5	1	1	5	4	4	3	3	5	1	5	5	5	4	4	5	4	1	1	5	4	4	1	5	5	4	4	5	1	4	1	1	1	2	5	1	5	1		
5	5	5	2	1	1	4	5	4	5	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	3	4	5	5	5	5	1	4	4	5	5	1	3	4	4	4	4	4	3	5	2	3	1	4	5	1	2	2	
6	5	4	3	4	2	5	5	3	4	2	1	4	4	4	3	2	4	2	5	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	2	2	5	3	3	4	5	5	3	3	2	3	4	5	3	3		
7	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	1	5	3	5	3	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	4	
8	4	1	1	5	1	5	5	5	5	1	1	5	3	5	3	1	4	1	5	4	5	4	4	5	4	1	1	4	5	3	1	4	3	2	4	5	4	5	4	3	1	2	4	1	1	2		
9	5	4	1	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	2	3	4	4	3	5	3	4	4	2	3	1	4	4	3	3		
10	3	5	2	5	3	4	4	4	3	3	2	5	4	4	3	3	4	1	4	4	5	5	4	5	3	2	2	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	1	4	1	2	4	1	1	1		
11	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	2		
12	5	4	1	3	1	5	3	4	5	1	1	5	4	4	3	2	4	2	5	4	4	5	5	3	4	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	4	5	5	1	3	1	1	2	1	2	1		
13	4	5	2	4	3	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	5	2	4	2	3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	2	3	4	3	4	4	2	3		
14	5	5	2	5	2	5	5	5	5	3	2	5	4	5	4	3	4	2	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	3	1	5	5	5	5	4	5	3	5	2	3	4	2	2	4		
15	4	5	1	5	2	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	2	4	2	5	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	1	2	3	2	2	2		
16	3	5	4	5	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	2	2	3	4	5	2	3	5	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2		
17	4	4	3	5	2	4	3	4	5	3	2	4	4	5	3	2	5	3	4	3	4	3	4	5	5	2	2	4	5	4	2	4	5	3	3	5	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3		
18	5	5	4	2	3	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	1	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	1	3	5	4	4	5	3	5	2	3	2	2	5	3	1	2		
19	4	4	2	3	4	2	4	5	4	3	2	5	3	4	4	3	5	2	5	4	5	4	4	5	4	2	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	2	4	1	3	3	3	3	2	2	3		
20	5	4	1	4	2	4	4	5	5	2	3	5	4	5	4	2	5	2	4	4	4	5	5	4	4	2	3	5	4	5	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	4	2	2	2		
21	4	5	1	4	1	2	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	1	2	2		












































































22	4	5	1	5	1	1	5	5	4	2	2	5	4	5	4	2	4	1	5	4	5	4	4	5	5	2	2	5	5	5	1	4	5	4	4	5	5	5	2	4	1	2	4	1	2	4	1	2	2
23	4	3	1	4	1	3	5	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	1	4	1	3	5	3	2	1			
24	4	4	2	5	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	1	2	4	2	4	4			
25	5	5	1	5	5	4	3	5	5	3	1	5	4	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	4	5	1	5	3	1	5	1	1	1			
26	5	5	4	5	2	3	4	2	5	2	2	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	5	1	3	5	5	5	2	2	4	2	4	5	2	3	2	2	3	1	5	3	4	5			
27	5	5	1	4	4	4	5	5	5	1	4	5	5	5	4	1	4	1	5	5	4	5	5	4	5	1	1	4	5	5	1	4	5	1	4	5	5	5	1	5	4	1	4	4	1	1			
28	5	5	1	3	1	3	5	5	5	1	1	4	3	2	5	1	5	1	1	4	4	2	5	4	2	1	1	4	1	5	1	4	2	4	1	4	5	5	1	3	1	5	5	1	2	5			
29	4	4	1	4	2	5	5	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	5	5	5	5	2	5	4	5	5	2	4	4	3	4	5	5	4	2	2	1	2	4	2	1	1			
30	4	4	2	3	2	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	3	4	2	2	3			
31	4	2	1	5	1	5	5	5	5	2	2	5	5	4	3	3	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	3	4	5	4	2	4	1	2	4	1	1	1			
32	4	5	1	4	3	5	5	5	4	1	1	5	5	5	5	1	5	1	3	5	5	5	4	4	5	4	1	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	1	4	1	4	5	1	1	1			
33	4	3	4	5	1	3	4	4	4	3	2	5	4	4	3	1	4	2	4	5	4	5	4	3	4	2	2	4	5	5	3	4	4	5	3	5	2	4	4	2	1	1	4	1	1	3			
34	4	5	1	5	3	3	4	5	5	2	3	5	4	4	4	2	4	2	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	4	1	4	3		
35	3	5	1	2	3	1	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	1			
36	4	5	2	4	3	2	3	4	4	2	3	5	5	3	3	2	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	2	2	4	3	5	3	2	2	2	3	2	3	2			
37	5	4	3	2	3	3	4	5	3	2	3	4	5	4	3	1	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	5	1	2	5	2	5	3	2	1	2	4	2	3	2			
38	4	1	1	4	1	3	5	4	4	1	2	4	4	5	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	1	3	1	1	1			
39	5	4	2	3	2	4	5	5	4	2	2	5	4	5	2	2	5	2	5	5	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	3	2	5	3	4	5	3	5	2	3	2	2	2	3	1	2			
40	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	4	5	3	3	4	2	4	5	3	4	5	3	4	2	1	4	5	5	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	1	3	2	2	3	2			
41	3	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	5	4	2	2	4	1	3	5	3	4	4	5	2	2	1	3	4	4	2	3	3	3	2	4	4	5	2	3	2	2	3	3	2	2			
42	5	4	1	5	3	4	5	5	5	3	1	3	4	5	3	3	5	2	3	4	3	5	4	4	3	2	2	2	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	1	3	1	
43	4	4	3	4	2	3	5	4	4	2	2	3	4	5	3	2	4	1	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	5	3	5	3	3	2	1	3	2	3	2			
44	5	5	2	3	3	4	5	4	4	2	3	4	5	5	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	1	3	5	4	2	4	4	5	2	4	4	4	2	4	3	2	4	3	3	3			
45	4	4	3	4	2	4	4	5	5	3	3	5	4	5	3	2	4	2	3	4	4	3	5	4	3	3	2	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3				

46	5	5	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	3	2	3	2	3	5	4	3	5	4	3	2	4	5	5	4	3	4	5	2	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3
47	4	5	3	5	3	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	2	4	2	3	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5	3	5	5	2	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	2
48	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	1	3	2	3	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	3	4	5	2	2	5	2	5	3	4	2	2	3	3	2	1
49	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	2	3	4	2	5	4	4	3	3	3	2	2	2
50	5	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	2	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	2	
51	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	2	3	2	3
52	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	2	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	5	4	3	3	2	3	2	3
53	4	5	4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	5	4	3	2	4	2	4	5	2	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	4	3	2	4	3	4	5	5	3	3	2	2	2	1
54	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	1	2	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	2	3	3	4	5	5	1	1	2	2	2	3
55	5	5	4	4	3	5	5	4	5	2	4	5	4	4	4	2	2	3	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	2	5	4	4	2	2	3	2	2	1
56	4	4	3	3	2	4	5	4	5	2	3	5	5	4	4	2	4	3	5	5	4	5	5	4	4	2	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	2	3	3	2	2	2
57	5	5	3	3	2	5	4	5	4	2	3	4	5	4	3	3	3	2	3	5	4	3	5	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	1	2	2	1	3	2
58	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	1	3	4	3	5	4	3	2	3	4	4	2	4	3	3	1	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	5	3	3	2	3	4	3	3	3
59	5	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3
60	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	5	4	3	2	3	3	2	3	3	2	5	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	1
61	4	4	3	3	2	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	2	4	5	3	2	3	4	3	4	2	5	3	2	3	2	3	2	2	1
62	5	3	4	4	3	4	4	3	5	2	5	4	5	3	3	1	2	2	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	1
63	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	1	2	3	4	4	2	3	2	2	2
64	5	5	3	4	4	5	4	3	3	2	2	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3
65	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	1
66	4	3	4	5	4	4	5	3	2	4	2	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2
67	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2
68	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	1	3	1	3
69	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	2	4	4	5	4	3	3	5	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2

70	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	2	3	2	2				
71	5	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	2	1	2	1					
72	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	3	2	1	2		
73	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	1	2	2	2		
74	4	5	2	4	3	5	4	4	4	5	1	4	5	4	5	2	5	2	4	5	5	4	4	5	5	1	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	2	2	3	2	3	4
75	5	4	2	3	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	5	5	3	2	5	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	2	1	3	2	3	3	2	2
76	4	5	3	5	2	3	4	5	4	3	2	5	4	5	4	1	5	1	4	5	5	4	5	4	4	5	2	4	5	5	5	4	5	1	3	4	5	4	2	3	2	2	3	2	2	3
77	4	5	3	4	1	4	5	4	4	2	1	4	5	4	2	2	4	2	4	4	5	5	5	4	5	2	1	4	4	5	3	4	4	3	4	4	2	5	2	1	2	3	4	2	4	3
78	5	4	1	2	1	3	4	5	4	5	2	4	2	5	5	3	5	2	5	3	5	4	5	4	5	2	3	4	4	4	1	3	5	5	3	3	4	4	2	3	2	3	4	2	3	2
79	5	5	3	3	1	4	4	5	4	3	2	4	5	4	2	1	3	3	4	5	5	4	5	4	5	1	2	3	4	5	2	3	4	3	4	5	4	5	4	3	2	3	3	4	2	3
80	4	5	4	5	3	4	5	4	5	2	1	4	3	5	4	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	2	1	4	5	4	1	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	3	4	5	3	3
81	5	2	2	4	2	4	5	4	5	1	2	4	4	5	4	2	5	2	4	4	5	5	5	5	5	2	1	3	5	4	2	4	4	3	4	4	5	4	5	4	2	3	3	2	2	3
82	4	5	2	5	3	2	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	2	2	4	3	3	3
83	4	4	2	4	3	3	5	5	3	3	1	5	4	5	3	3	5	1	5	5	4	5	5	5	3	1	2	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	2	4	2	3	4	2	2	3
84	5	4	2	3	4	3	4	5	5	3	3	4	5	4	3	2	4	2	5	4	5	5	4	4	5	2	3	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	1	2
85	4	4	2	3	2	4	3	4	4	2	1	4	4	5	3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	2	1	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4	5	2	3	1	2	1	2	3	2
86	5	5	3	4	2	4	4	5	5	2	3	4	5	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	3	3	2	4	5	5	4	2	4	3	2	4	4	1	2
87	5	5	3	5	1	5	4	5	4	3	2	4	4	5	5	3	4	2	4	5	4	5	5	4	5	2	4	4	4	5	3	2	5	4	5	5	4	4	3	5	3	3	4	2	2	2
88	4	5	2	4	2	5	5	5	3	1	2	4	3	5	4	2	5	2	5	4	4	3	4	5	4	3	2	4	5	4	3	2	5	4	4	4	5	5	3	4	2	3	3	1	2	3
89	5	4	3	5	2	5	4	5	4	3	1	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	4	3	5	4	2	3	3	5	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2
90	4	4	2	5	2	4	4	4	4	3	2	5	4	5	3	2	4	3	4	2	4	3	5	5	5	1	2	5	4	5	2	3	5	2	4	5	2	5	3	4	3	3	4	3	3	3
91	4	5	2	2	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	1	4	2	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	5	1	4	5	3	5	5	2	5	3	4	2	3	5	2	2	2
92	5	4	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	5	2	3	4	5	5	4	3	5	2	3	4	3	4	3	2	2
93	4	5	3	3	1	3	5	4	5	3	3	5	3	5	4	2	4	3	5	3	4	5	4	4	3	5	3	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	2	2	1

94	5	4	2	5	2	1	4	5	4	3	2	5	5	5	4	3	4	2	4	4	5	4	3	5	4	2	2	4	5	4	1	3	5	3	4	4	5	4	2	3	2	3	4	2	3	2
95	4	4	2	4	2	3	4	4	5	3	4	4	4	4	1	2	5	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	2	4	2	3	4	3	2	2
96	4	5	1	4	2	5	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	5	3	2	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	2	3	2	3	3	2	3	3
97	3	4	1	4	5	3	3	4	5	3	2	5	3	5	3	1	4	1	4	5	4	5	5	4	5	1	1	4	5	4	1	4	5	2	5	4	3	4	1	4	3	2	4	1	2	2
98	4	5	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	2	4	4	3	4	5	4	3	3	2	3	3	5	2	4	4
99	5	3	2	4	4	3	5	4	5	1	3	5	5	4	4	1	3	1	5	4	4	5	4	4	3	1	2	4	5	4	1	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5	1	3	2	4	2
100	3	5	2	3	1	3	4	5	3	1	1	4	4	2	4	1	5	1	1	5	4	2	5	5	2	2	1	4	2	4	1	4	2	4	2	4	5	5	3	3	4	5	5	1	3	4
101	5	4	2	4	2	5	5	5	4	2	3	4	3	4	3	2	4	2	5	4	4	5	5	4	5	1	5	4	3	5	3	4	5	3	4	5	5	5	2	3	2	3	4	2	2	2
102	4	4	2	3	2	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	3	4	2	2	3
103	5	5	5	5	3	5	4	5	4	2	3	5	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	3	3	4	2	2	1
104	5	5	3	3	2	5	5	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	2	3	4	2	2	1
105	4	4	2	5	2	5	4	5	4	2	4	5	5	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	3	2	3	4	2	1	2
106	4	5	1	4	3	5	5	5	4	1	1	5	5	5	5	1	5	1	3	5	5	5	4	4	5	4	1	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	1	4	1	4	5	1	1	1
107	5	5	4	5	2	3	4	5	4	2	2	4	4	4	3	2	4	2	3	5	4	4	4	3	3	2	3	4	5	5	3	4	5	5	2	5	3	4	5	2	2	1	3	2	2	3
108	4	5	1	5	3	3	4	5	5	2	3	5	4	4	4	2	4	2	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	4	1	4	3
109	5	5	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2
110	4	5	2	4	3	2	3	4	4	2	3	5	5	3	3	2	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	2	2	4	3	5	3	2	2	2	3	2	3	2

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Marketing directo	Gráficos	Utilidades	Ventana	Ayuda	
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	transformaci...	Número	8	0	Expreso mis id...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	transformaci...	Número	8	0	Trato de hacer ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	transformaci...	Número	8	0	Tiendo a hablar...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	transformaci...	Número	8	0	Considero impo...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	transformaci...	Número	8	0	No considero n...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	transformaci...	Número	8	0	Trato a los cole...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	transformaci...	Número	8	0	Tomo en cuent...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	transformaci...	Número	8	0	Construyo, a p...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	transformaci...	Número	8	0	Ayudo a mis co...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
10	transformaci...	Número	8	0	Me es difícil as...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
11	transformaci...	Número	8	0	Mis colegas y ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
12	transformaci...	Número	8	0	Motivo a los de...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
13	transformaci...	Número	8	0	Conozco las ne...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
14	transformaci...	Número	8	0	Intento mostrar ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
15	transformaci...	Número	8	0	Mis colegas y ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
16	transformaci...	Número	8	0	Me es difícil ay...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
17	transformaci...	Número	8	0	Me comporto d...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
18	transformaci...	Número	8	0	Tengo poco int...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
19	transformaci...	Número	8	0	Expongo con cl...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
20	transformaci...	Número	8	0	Sé lo que nece...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
21	transformaci...	Número	8	0	Informo continu...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
22	transformaci...	Número	8	0	Cuando existen...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
23	transformaci...	Número	8	0	Hago que mis c...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
24	transformaci...	Número	8	0	Pongo especial...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
25	transformaci...	Número	8	0	Ayudo a mis co...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
26	transformaci...	Número	8	0	Me abstengo d...	{1, nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada

27	transformaci...	Numérico	8	0	No acostumbro...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
28	transformaci...	Numérico	8	0	Expreso mi inte...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
29	transformaci...	Numérico	8	0	Trato que mis c...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
30	transaccional1	Numérico	8	0	Ayudo a los de...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
31	transaccional2	Numérico	8	0	Me decido a ac...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
32	transaccional3	Numérico	8	0	Pongo toda mi ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
33	transaccional4	Numérico	8	0	Aclaro y especi...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
34	transaccional5	Numérico	8	0	Tomo acciones...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
35	transaccional6	Numérico	8	0	Realizo un seg...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
36	transaccional7	Numérico	8	0	Expreso mi sati...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
37	transaccional8	Numérico	8	0	Aclaro a cada u...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
38	transaccional9	Numérico	8	0	Me interesa cor...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
39	transaccional...	Numérico	8	0	En general, no ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
40	transaccional...	Numérico	8	0	Siempre que se...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
41	transaccional...	Numérico	8	0	No creo que se...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
42	laissez_faire1	Numérico	8	0	Me cuesta invol...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
43	laissez_faire2	Numérico	8	0	Medito detenid...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
44	laissez_faire3	Numérico	8	0	Tiendo a no cor...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
45	laissez_faire4	Numérico	8	0	Generalmente ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
46	laissez_faire5	Numérico	8	0	Evito decirles, ...	{1, nunca}...	Ninguna	8	 Derecha	 Escala	 Entrada
47	variable1	Numérico	8	0	Estilos de lider...	Ninguna	Ninguna	11	 Derecha	 Escala	 Entrada
48	dime1_varia...	Numérico	8	0	Liderazgo trans...	Ninguna	Ninguna	17	 Derecha	 Escala	 Entrada
49	dime2_varia...	Numérico	8	0	Liderazgo trans...	Ninguna	Ninguna	17	 Derecha	 Escala	 Entrada
50	dime3_varia...	Numérico	8	0	Liderazgo Laiss...	Ninguna	Ninguna	17	 Derecha	 Escala	 Entrada
51	variable_1	Numérico	5	0	Estilos de lider...	{1, ineficient...	Ninguna	12	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
52	dimesnion1...	Numérico	5	0	Liderazgo trans...	{1, ineficient...	Ninguna	18	 Derecha	 Ordinal	 Entrada

53	dime2_var1	Numérico	5	0	Liderazgo trans...	{1, ineficient...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
54	dime3_var1	Numérico	5	0	Liderazgo Laiss...	{1, ineficient...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada

1


Vista de datos

Vista de variables

IBM SPSS Statistics Pr

Anexo 6: Otros

Constancias de aplicación de los instrumentos.


Institución Educativa Pública "Los Naturales"

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 10
HUARAL

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA
"LOS NATURALES" DE HUARAL DE LA JURISDICCION DE LA UGEL N° 10
QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que, Doña **ROSA ALVINA, SOTO JUGO** identificada con
DNI N° **43275852**, que actualmente está cursando una Maestría en la
Universidad "Cesar Vallejo" ha realizado en esta casa de estudios, una
encuesta a los docentes del Nivel Primaria y Secundaria con la finalidad de
obtener una muestra para datos estadísticos en la elaboración de la **Tesis**
"Estilos de Liderazgo".

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte
interesada para los fines que crea conveniente.

Huaral, 27 de julio del 2018



Lc. Teodoro Andres Dujano Samirano
DIRECTOR



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 100 – HUARAL

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"



CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa N° 100- Huaral, quien suscribe,

HACE CONSTAR:

Que Doña ROSA ALVINA SOTO JUGO, identificada con DNI N° 43275852, ha realizado en esta Casa de Estudios, una Encuesta a los Docentes del Nivel Inicial, Primaria y Secundaria, con la finalidad de obtener una muestra para datos estadísticos en la elaboración de la Tesis "ESTILOS DE LIDERAZGO".

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Huaral, 26 de julio del 2018



[Handwritten signature]
Lc. Flor de María Rodríguez Luciano

Base de datos de la prueba piloto

Nº	Estilos de liderazgo																																														
1	5	5	1	5	2	4	5	5	5	4	2	5	4	5	4	1	4	1	5	4	4	5	5	5	4	2	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	2	3	1	3	3	1	3	3	
2	5	5	1	5	5	4	5	4	5	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	3	4	5	4	5	5	1	1	5	4	5	1	3	4	4	4	4	5	4	5	2	3	1	2	5	1	2	2
3	5	4	1	5	1	1	4	5	5	2	1	5	4	4	4	1	5	1	5	5	4	4	4	5	5	4	1	5	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	1	2	1	1	2	1	1	4
4	5	5	2	4	1	5	4	5	5	1	1	5	4	4	3	3	5	1	5	5	5	4	4	5	4	1	1	5	4	4	1	5	5	4	4	5	1	4	1	1	1	2	5	1	5	1	
5	5	5	2	1	1	4	5	4	5	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	3	4	5	5	5	5	1	4	4	5	5	1	3	4	4	4	4	4	3	5	2	3	1	4	5	1	2	2
6	5	4	3	4	2	5	5	3	4	2	1	4	4	4	3	2	4	2	5	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	2	2	5	3	3	4	5	5	3	3	2	3	4	5	3	3	
7	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	1	5	3	5	3	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	4
8	4	1	1	5	1	5	5	5	5	1	1	5	3	5	3	1	4	1	5	4	5	4	4	5	4	1	1	4	5	3	1	4	3	2	4	5	4	5	4	3	1	2	4	1	1	2	
9	5	4	1	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	2	3	4	4	3	5	3	4	4	2	3	1	4	4	3	3	
10	3	5	2	5	3	4	4	4	3	3	2	5	4	4	3	3	4	1	4	4	5	5	4	5	3	2	2	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	1	4	1	2	4	1	1	1	
11	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	2	
12	5	4	1	3	1	5	3	4	5	1	1	5	4	4	3	2	4	2	5	4	4	5	5	3	4	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	4	5	5	1	3	1	1	2	1	2	1	
13	4	5	2	4	3	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	5	2	4	2	3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	2	3	4	3	4	4	2	3	
14	5	5	2	5	2	5	5	5	5	3	2	5	4	5	4	3	4	2	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	3	1	5	5	5	5	4	5	3	5	2	3	4	2	2	4	
15	4	5	1	5	2	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	2	4	2	5	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	1	2	3	2	2	2	
16	3	5	4	5	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	2	2	3	4	5	2	3	5	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	
17	4	4	3	5	2	4	3	4	5	3	2	4	4	5	3	2	5	3	4	3	4	3	4	5	5	2	2	4	5	4	2	4	5	3	3	5	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	
18	5	5	4	2	3	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	1	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	1	3	5	4	4	5	3	5	2	3	2	2	5	3	1	2	
19	4	4	2	3	4	2	4	5	4	3	2	5	3	4	4	3	5	2	5	4	5	4	4	5	4	2	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	2	4	1	3	3	3	3	2	2	3	
20	5	4	1	4	2	4	4	5	5	2	3	5	4	5	4	2	5	2	4	4	4	5	5	4	4	2	3	5	4	5	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	4	2	2	2	
21	5	5	1	5	2	4	5	5	5	4	2	5	4	5	4	1	4	1	5	4	4	5	5	5	4	2	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	2	3	1	3	3	1	3	3	
22	5	5	1	5	5	4	5	4	5	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	3	4	5	4	5	5	1	1	5	4	5	1	3	4	4	4	5	4	5	2	3	1	2	5	1	2	2	
23	5	4	1	5	1	1	4	5	5	2	1	5	4	4	4	1	5	1	5	5	4	4	4	5	5	4	1	5	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	1	2	1	1	2	1	1	4	
24	5	5	2	4	1	5	4	5	5	1	1	5	4	4	3	3	5	1	5	5	5	4	4	5	4	1	1	5	4	4	1	5	5	4	4	5	1	4	1	1	1	2	5	1	5	1	
25	5	5	2	1	1	4	5	4	5	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	3	4	5	5	5	5	1	4	4	5	5	1	3	4	4	4	4	3	5	2	3	1	4	5	1	2	2	

26	5	4	3	4	2	5	5	3	4	2	1	4	4	4	3	2	4	2	5	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	2	2	5	3	3	4	5	5	3	3	2	3	4	5	3	3
27	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	1	5	3	5	3	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	4
28	4	1	1	5	1	5	5	5	5	1	1	5	3	5	3	1	4	1	5	4	5	4	4	5	4	1	1	4	5	3	1	4	3	2	4	5	4	5	4	3	1	2	4	1	1	2
29	5	4	1	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	2	3	4	4	3	5	3	4	4	2	3	1	4	4	3	3
30	3	5	2	5	3	4	4	4	3	3	2	5	4	4	3	3	4	1	4	4	5	5	4	5	3	2	2	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	1	4	1	2	4	1	1	1

Análisis de fiabilidad

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

ultado
Logaritmo
Fiabilidad
- Titulos
- Notas
- Escala: ALL VARIABLES
- Titulos
- Resumen de procesamie
- Estadísticas de fiabilidad
- Estadísticas de elemento
- Estadísticas de total de el
- Estadísticas de escala

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	46

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Expreso mis ideales y creencias más significativas	157,90	140,921	,268	,764
Trato de hacer que mis colegas y mis estudiantes se sientan orgullosos de trabajar conmigo	158,10	136,990	,316	,761
Tiendo a hablar de manera pesimista respecto de que se logren las metas de aprendizaje	160,43	133,702	,374	,758
Considero importante formular objetivos claros para toda actividad que se hace en el colegio	158,30	143,597	,026	,775
No considero necesario dedicar tiempo adicional para enseñar u orientar, fuera del aula	160,20	137,200	,251	,764
Trato a los colegas y estudiantes como personas individuales y no sólo como miembros de un equipo o grupo de trabajo	158,60	146,110	-,063	,780
Tomo en cuenta las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas	158,07	139,306	,373	,761

Construyo, a partir de la visión institucional, una visión que toma en cuenta las necesidades de los estudiantes y que es motivante del futuro	157,97	142,447	,190	,766
Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a desarrollar sus fortalezas	157,83	142,971	,143	,767
Me es difícil asumir y compartir los riesgos en las decisiones adoptadas en el grupo de trabajo	159,67	130,506	,509	,751
Mis colegas y mis estudiantes tienen poca confianza en mis juicios y en mis decisiones	160,57	140,323	,219	,765
Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos	157,77	146,530	-,092	,772
Conozco las necesidades de capacitación diferenciada de mis colegas y estudiantes	158,97	146,033	-,049	,773
Intento mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago	158,17	141,868	,326	,764
Mis colegas y estudiantes creen que soy un modelo a seguir	158,93	144,685	,063	,769
Me es difícil ayudar a los demás a centrarse en metas que puedan lograrse	160,20	139,407	,220	,765
Me comporto de modo de poder guiar a mis estudiantes a realizar la visión compartida (es decir, la visión que toma en cuenta lo que quiere el colegio y lo que son las necesidades de los estudiantes)	158,13	143,913	,136	,768
Tengo poco interés por conocer las necesidades que tienen mis colegas y mis estudiantes en el equipo de trabajo	160,70	144,355	,030	,772
Expongo con claridad, a mis colegas y estudiantes, los beneficios que para cada uno acarrea el lograr las metas institucionales	157,90	146,162	-,058	,772
Sé lo que necesita, en la institución, cada uno de los docentes y estudiantes y estoy dispuesto a ayudarles	158,37	143,551	,078	,770
Informo continuamente, a los colegas y a mis estudiantes, sobre las fortalezas que poseen	158,03	145,620	-,017	,771
Cuando existen problemas trato de resolverlos de distintas formas	157,93	138,754	,373	,760
Hago que mis colaboradores y estudiantes se basen en el análisis o el razonamiento para resolver las dificultades	158,23	143,771	,091	,769
Pongo especial énfasis en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar	157,83	144,144	,094	,769

Ayudo a mis colaboradores y a mis estudiantes a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	158,10	141,197	,256	,764
Me abstengo de sugerir nuevas formas de hacer las cosas, en el aula y/o en el colegio	160,37	140,861	,155	,768
No acostumbro evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas	160,20	138,097	,226	,765
Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas	158,17	138,557	,403	,760
Trato que mis colegas y mis estudiantes vean los problemas como una oportunidad para aprender nuevas cosas	158,03	141,757	,268	,764
Ayudo a los demás, siempre que se esfuercen	158,20	137,476	,478	,757
Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal	160,20	148,303	-,136	,785
Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas sobre los estándares requeridos	159,07	142,961	,072	,771
Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos institucionales	158,23	138,875	,398	,760
Tomo acciones frente a los problemas, sólo si se han vuelto frecuentes o graves	158,93	132,547	,485	,753
Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen sobre los estándares requeridos	158,63	136,447	,499	,756
Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado	157,80	142,303	,277	,765
Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo	158,80	140,303	,149	,769
Me interesa corregir y solucionar, de inmediato, los errores que se producen en el trabajo con mis colegas o estudiantes	157,90	142,852	,186	,766
En general, no coordino el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave	160,23	138,461	,263	,763
Siempre que sea necesario, los colegas o los estudiantes pueden acordar conmigo lo que obtendrán a cambio de su trabajo	159,60	142,869	,102	,769
No creo que sea tan necesaria la retroalimentación sobre las tareas o actividades que expongo o imparto en el equipo de trabajo o en el aula a mis estudiantes	160,63	129,689	,600	,747
Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante	160,13	138,326	,336	,761

Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque implique demora	158,53	137,292	,340	,760
Tiendo a no corregir errores ni fallas	160,33	128,161	,488	,750
Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones	160,10	135,059	,357	,759
Evito decirles, a mis colegas y a mis estudiantes, cómo se tienen que hacer las tareas o actividades	160,00	131,931	,574	,750



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Estilos de liderazgo en los docentes de la Instituciones Educativas Publicas de la Red N° 03 del Distrito de Huaral -2018" de la estudiante **Rosa Alvina Soto Jugo**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de agosto del 2018

Estrella A. Esquiagola Aranda

DNI:09975909



Estilos de liderazgo en los docentes de la Instituciones
Educativas Publicas de la Red N° 03 del Distrito de Huaral -
2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Bs. Rosa Alvina Soto Jugo

ASESOR:

Dra.: Estrella Azucena Esquiagola Ananda

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Resumen de coincidencias

22 %

< >

1	Entregado a Universida...	9 %	>
	Trabajo del estudiante		
2	psicologlaymenta.net	4 %	>
	Fuente de Internet		
3	repositorio.uov.edu.pe	3 %	>
	Fuente de Internet		
4	repositorio.uam.es	2 %	>
	Fuente de Internet		
5	Entregado a Universida...	1 %	>
	Trabajo del estudiante		
6	Entregado a Pontificia ...	1 %	>
	Trabajo del estudiante		
7	repositorio.itesm.mx	1 %	>
	Fuente de Internet		
8	tesis.pucp.edu.pe	<1 %	>
	Fuente de Internet		
9	Entregado a Universida...	<1 %	>
	Trabajo del estudiante		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

SOTO JUGO ROSA ALVINA
D.N.I. : 43275852
Domicilio : Jr. Luis Pardo EL MILAGRO I - HUARAL
Teléfono : Fijo : Móvil : 945586905
E-mail : rosasj18@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☐ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SOTO JUGO ROSA ALVINA

Título de la tesis:

ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA RED N° 03 DEL DISTRITO DE HUARAL

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 20-09-2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SOTO JUGO ROSA ALVINA

INFORME TITULADO:

ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS DOCENTES DE LAS

INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA RED N° 03 DEL
DISTRITO DE HUARAL 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 25/08/2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



Pérez Saavedra Segundo Sigifredo